

THE SCIENTIFIC INSTITUTE FOR ADVANCED TRAINING AND STUDIES

JOURNAL OF HUMAN DEVELOPMENT AND EDUCATION FOR SPECIALIZED RESEARCH (JHDESR)

VOL, 5 NO, 3. 2019

Director:

DR .Ashraf Mohammed Zaidan,

e-ISSN 2462-1730

Contact us

Journal of Human Development and Education for Specialized Research **(JHDESR)**

DR .Ashraf Mohammed Zaidan,

Director of the Journal of Human Development and Education

Email: jhdesr@siats.co.uk **Phone:** 001111333180

http://www.siats.co.uk/jhdesr/



SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 3، المجلد 5 ، يوليو 2019م.

e-ISSN 2462-1730

2019م – 1440ه

مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، هي مجلة أكاديمية محكمة تصدر عن المعهد العلمي للتدريب المتقدم والدراسات. تهدف هذه المجلة إلى نشر الدراسات الجادة المبنية على الأبحاث النظرية والميدانية، كما تهدف إلى تعزيز الدراسات متعددة التخصصات في مجال التنمية البشرية والإدارة والتعليم للبحوث المتخصصة وتصبح مجلة رائدة في التنمية البشرية والتعليم في العالم. تهدف المجلة كذلك إلى نشر البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية فى مجالات التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية مثل إدارة المواد البشرية، إدارة الأعمال، علوم الإتصال، دراسات التنمية، العلوم الإقتصادية، علوم التربية، التاريخ، العلاقات الصناعية، علوم الإعلام، علم النفس، علم الإجتماع، الإدارة العامة، الدراسات الدينية وغيرها.



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http://www.siats.co.uk/jhdesr/ e-ISSN 2462-1730
2019م أبريل ، 5 العدد 3، المجلد - Vo: 5, No: 3, 2019

Human resources and their role in building societies

الموارد البشرية ودورها في بناء المجتمعات

الباحث/ مرتضى بن جمعة الخائط

Email: almurtadha123@gmail.com

الدكتور/أشرف محمد زيدان

و الدكتور/فخر الأدبِ بن عبد القادر

أكاديمية الدراسات الإسلامية

جامعة الملايا (كوالالمبور– ماليزيا)

Received 20/4/2019 - Accepted 21/6/2019 - Available online 15/7/2019

Abstract :

Most organizations and institutions rely on two main sources for their daily work: human resources and financial resources. However, human resources are still considered as the most precious and valuable resources at all, the man is the center of development and its goal as well as the influential and maker of civilizations.

Today as the world is witnessing progress and development in various fields and sciences, different officials and people concerned with human resources must prepare and have highly standards to improve these human resources, , because they have influential in building societies and because there is no real development in society unless there is development in human resources.

The contemporary Malaysian experience is a successful contemporary model, which has succeeded in presenting a modern model for Muslims. Furthermore, human resources are the

key to success and change in any project and UN reports stressed the importance of developing countries relying on their human resources rather than their financial resources.

الملخص :

تعتمد معظم المنظمات والمؤسساتً على مصدرين رئيسين للقيام بأعمالها اليومية وهما الموارد البشرية والموارد المالية، إلا أن الموارد البشرية ما زالت تعتبر هي أغلى واثمن الموارد والثروات على الاطلاق، كما يعد الانسان هو محور التنمية وهدفها والمؤثر والصانع للحضارات.

اليوم ومع ما يشهده العالمً من تقدم وتطور في شتى المجالات والعلوم، وجب على المسؤولون والمعنيون بالموارد البشرية في المجتمعات، العمل على إعدادها وتأهيلها الاعداد الامثل؛ وذلك لما لها من دور وتأثير في بناء ورقي المجتمعات، إذ انها تعتبر من أهم دعائم التنمية الشاملة، حيث لا يوجد هناك تنمية حقيقية في المجتمع دون وجود تنمية حقيقية لمواردها البشرية. وتعتبر التجربة الماليزية المعاصرة نموذج ناجح ومعاصر، حيث نجحت من تقديم نموذج يقتدى به المسلمون في العصر الحديث. وتعتبر الموارد البشرية هي مفتاح النجاح والتغيير في اي مشروع من المشروعات، وشددت التقارير الصادرة عن الامم المتحدة على اهمية قيام البلدان النامية بالاعتماد على مواردها البشرية بدل اعتمادها الرئيسي على مواردها المالية .

---

keywords: Human resources - Human Resource Development

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية ، تنمية الموارد البشرية .

المقدمة:

تعتبر الموارد البشرية أحد أغلى وأثمن الموارد والثروات في المجتمعات على الإطلاق، إذ يعد العنصر البشري اليوم هو محور التنمية وهدفها وهو في الوقت نفسه المؤثر والصانع لحضارات الأمم والشعوب. وبالنظر في آيات القرآن الكريم نجد أن الله عز وجل قد فضل الإنسان وميزة وكرمة بقية سائر مخلوقاته جميعاً بنعمة العقل، حيث

جعل منه خليفته في الأرض ليعمل على بناء الأرض وتعميرها، حيث قال الله سبحانه وتعالى في كتابة العزيز ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾[1]. ومع التسارع الحاصل في مختلف مجالات التكنولوجيا ونظم المعلومات، وزيادة حدة المنافسة العالمية في الاسواق؛ نتيجة للانفتاح الواسع على العالم الخارجي، عليه فقد أصبح لزاماً على حكومات الدول من أن تتكيف وتتغير لتكون أكثر مرونة وتأقلما مع كافة المتغيرات المحيطة بها، والتي باتت تفرض نفسها على المجتمعات مما يستدعي معه العمل على زيادة الاهتمام بموضوع تنمية الموارد البشرية والعمل، على إعدادها وتأهيلها الإعداد الأمثل لما لها من دور وأهمية في بناء ورقي المجتمعات.

من هنا فأن الباحث هنا إلى يسعى في دراسته إلى تسليط الضوء على ماهية الموارد البشرية وأهميتها وإلى دورها البارز في بناء ورقي المجتمعات والشعوب.

1- مفهوم الموارد البشرية:

تعتمد معظم المؤسسات والمنظمات حديثاً للقيام بأعمالها وأنشطتها اليومية على مصدرين رئيسين من الموارد هما: الموارد البشرية والموارد المادية، إلا أن الموارد البشرية مازالت حتى الحين هي الأكثر تأثيراً وفاعلية على مستوى أداء المنظمة وعلى مدى التقدم ومعدل الانتاج بها.

وتعرف الموارد البشرية في المؤسسات على انها جميع الافراد العاملين بتلك المؤسسات، بينما من جهة أخرى يقصد بها في الدول هم جميع الأفراد الذي ينتمون إلى تلك الدول ممن يقيمون عل أرضها ويحملون نفس هويتها[2]. ويرى

---

1. سورة الاسراء (الآية رقم:70)

2. ينظر: بوكميش، لعلى (2011): مدخل إلى تنمية الموارد البشرية مع دراسة الواقع في الدول العربية، (الطبعة الأولى) عمان- الأردن: دار الراية للنشر والتوزيع. ص 15.

البعض ان الموارد البشرية هي عبارة عن "جميع العاملين في المنظمة من مختلف المستويات من: رؤساء أو ومرؤوسين ممن تم توظيفهم في المنظمة من أجل إنجاز أعمالها الدورية ووظائفها"[3]. كما ويذهب Leon C.Megginson إلى تعريف الموارد البشرية على أنها عبارة عن المهارات والقدرات الإبداعية المتواجدة لدى الأفراد في المنظمة، في حين من وجهة نظر المؤسسة الفردية فأنها تمثل تلك القدرات الكامنة والمعرفة المكتسبة والمهارات الخاصة بالموظفين[4]. ويعرف رأس المال البشري على أنه "مجموعة المعارف والمهارات والخبرات والتدريب والمؤهلات المتوفرة لدى العاملين بمنظمة ما"[5].

ومن خلال جميع ما سبق يعرف الباحث الموارد البشرية على أنهم: جميع الأفراد العاملين في تلك المنظمة، بما يتمتعون به من مواهب وقدرات وخبرات فردية وجماعية. هذا ويمكن تقسيم المنظمات إلى قسمين رئيسين هما: منظمات الحكومية ومنظمات غير حكومية، كما يوجد هنالك نوع أخر من المنظمات يعبر عنه بالمنظمات الشبة حكومية وهي التي غالباً ما تكون على شكل شراكة بين الدولة والأفراد.

وخلال القرنيين الماضيين، شهد موضوع تنمية الموارد البشرية تطوراً ملحوظاً عن ما كان علية في الماضي، إذ تم استحداث وظائف ومسميات جديدة لم تكن موجودة في السابق، حتى صارت هذه الوظائف وبصورة سريعة تحتل مراكز المقدمة والصدارة في قمة جدول أعمال المنظمة، وتأتي في مقدمة تلك الوظائف وظيفة مدير الموارد البشرية،

---

3. ينظر: عقيلي، عمر وصفي (2005): إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، (الطبعة الأولى) عمان- الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع. ص 11.

4. Walker, J.(1992). *Human Recourse Strategy* (1st ed). United States: McGraw-Hill,Inc. P26.

5. ينظر: حبيب، ألبرت سيف. (2011). تنمية الموارد البشرية. *بحث مقدم في مؤتمر (إدارة وتنمية الموارد البشرية في القطاع العام : الواقع والتطلعات والتحديات) - المنظمة العربية للتنمية الإدارية* - مصر، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية و ديوان الخدمة المدنية و المعهد الوطني للتدريب ، الأردن و الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة ، مصر، 33 - 63. مسترجع من:http://search.mandumah.com/Record/123398

والتي أصبحت مع مرور الوقت وظيفة ذات أهمية وشأن عظيم نظراً لأهميتها وارتباطها المباشر بالإنسان، الذي يعد أساس نجاح وتميز اي منظمة وتطورها [6].

والجدير بالذكر هنا بأن هنالك عدة عوامل تشترك وتؤثر في جودة وفاعلية عمل ونشاط الموارد البشرية مثل: التعليم والتدريب والمستوى الصحي والغذائي والثقافة الاجتماعية والحالة المعيشية (المادية) للأفراد[7].

2- مفهوم تنمية الموارد البشرية:

يرجع تاريخ تنمية الموارد البشـــرية (Human Resource Development) إلى القرن الثامن عشــــر ميلاي حين كانت معظم المحلات الصــغيرة، والمنتشــرة بكثرة في تلك الفترة هي من تقوم بإعداد وصــناعة معظم الســـلع التي قد يحتاجها الناس، وقد كان يتم صـــناعة تلك الســـلع في المنازل حيث لم تكن في تلك الفترة توجد هنالك أية مدراس او معاهد متخصـصـة في التعليم أو التدريب، كما وقد كان العمال في تلك الفترة يعملون لدى أرباب المهن والخبرات مدة من الزمن، والتي غالباً ما كانت تكون من دون مقابل في معظم الأحيان، بهدف اكتساب الخبرة وإتقان المهنة.

وبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية (1939م-1945م) أخد هذا العلم في التطور والتقدم، حيث شـــهدت فترة أواخر الســـبعينيات وأوائل الثمانينيات تطوراً كبيراً، كما أخذ المؤلفون والكتاب يقومون بعملية تأليف مجموعة من الكتب في تنمية الموارد البشـرية من أمثال: Leonard وZeace Nadle . وقد وانتشـرت المعاهد والمدراس والكليات المتخصصة بالتدريب بشكل أوسع، وكنتيجة لهذا التغيير قامت الجمعية الأمريكية لتدريب المدراء بتعديل

---

[6]. ينظر: حسن، حسام إبراهيم (2010): إدارة الموارد البشرية في القطاع العام، (الطبعة الأولى) عمان – الاردن : دار البداية ناشرون وموزعون. ص ص 47-48.

[7]. ينظر: أحمد، محمد سمير (2009): الإدارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، (الطبعة الأولى) الأردن : دار وائل للنشر والتوزيع. ص 77.

تســـميتها إلى "الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية" (ASTD) [8]. وفقاً للمفهوم اللغوي فأن **التنمية في اللغة**: تعني النمو ويقصـــد بالتنمية البشـــرية هنا هي "عملية ترمي إلى زيادة عدد الخيارات المتاحة امام الافراد، حيث أن هذه الخيرات من حيث المبدأ هي خيرات بلا حدود وتتغير مع الوقت" [9].وتقوم تنمية الموارد البشـــرية على مبدأ أســاســي وهو الزيادة في المعرفة والمهارات والخبرات المتعلقة بالإنســان، والعمل على تطوير تلك الخبرات والمعارف لتمكينه من زيادة مدى الاســتفادة واســتغلال الموارد المحيطة به[10]. ويرى David Mankin ان تنمية الموارد البشـــرية هي عملية واســعة النطاق تشــمل وتظم بداخلها مجموعة من الأنشــطة، وتركز على التدريب والتعليم والتطوير للقوى العاملة في المنظمة وبشــكل مســتمر[11]. ويذهب أخرون إلى أن تنمية الموارد البشـــرية هي عملية واسعة النطاق وتظم بداخلها ثلاثة عمليات رئيسية هي: العملية التربوية والعملية التعليمية والعملية التدريبية[12].

وتمتاز تنمية الموارد البشـــرية بأنها عملية مخطط لها بعناية فائقة، حيث انها تعتبر عملية منظمة وليســت عشــوائية، حيث انها تتكون من مجموعة من البرامج والمصـــممة خصـــيصـــاً بهدف التعليم واكتســـاب المعارف والمهارات والسلوكيات التي تساعد على أداء العاملين لأعمالهم وإنجازها بصورة صحيحة، كما وتساعد العاملين على التأقلم مع المستجدات والمتغيرات التي قد تواجههم في بيئة العمل[13]. **ويمكن القول** بأن مضـمون ومحور التنمية البشـرية هو ان يصبح الأفراد هـم مركز التنمية وغايتها، حيث انها "تنمية البشر من اجل البشر"[14].

---

8. ينظر: وارنر، جون و دي سايمون، راندي (2012): تنمية الموارد البشرية، ترجمة عبدالمحسن نعساني، الرياض- المملكة العربية السعودية: جامعة الملك سعود. ص 11.
9. ينظر: محمود، منال طلعت (2013): الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي، (الطبعة الأولى) الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث. ص 101.
10. ينظر: بوكميش، لعلى (2011): مدخل إلى تنمية الموارد البشرية مع دراسة الواقع في الدول العربية. مرجع سابق. ص 15.
11. Mankin, D.(2009). Human Resource Development (1st ed). UK:: Oxford University Press. P 35-36.
12. ينظر: نعيمة، بارك.(2009)"تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية". مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا. العدد السابع: ص 274.
13. ينظر: عقيلي، عمر وصفي (2005): إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي. مرجع سابق. ص 438.
14. ينظر: محمود، منال طلعت (2013): الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي. مرجع سابق. ص 101.

ويعرف الباحث تنمية الموارد البشـــرية على أنها عملية اســـتراتيجية مخطط لها بعناية، وتكون وفق احتياجات ومتطلبات أما حالية او مستقبلية، ويكون الإنسان هو الهدف من ورائها وهو في نفس الوقت الوسيلة للوصول لها.

3- أهمية وأهداف تنمية الموارد البشرية:

تنبع أهمية تنمية الموارد البشـــرية من كونها أحد دعائم التنمية الشـــاملة في المجتمع، حيث لا يوجد هنالك تنمية حقيقية في اي مجتمع من المجتمعات من دون وجود تنمية حقيقية لموارده البشـرية، كما أن الموارد البشـرية تعد أحد أهم عناصـر العملية الإنتاجية والتي من خلالها يتم تحقيق أهداف وتطلعات المنظمة الحالية والمستقبلية[15]. وكنتيجة لزيادة التقدم العلمي والتقني الحاصـل في مختلف أنحاء العالم، ازدادت حاجة المنظمات لامتلاك موارد بشـرية مدربة ومؤهلة تكون قادرة على تحقيق الميزة التنافسـية لها. إن تحقيق التميز للمنظمة لا يتأتى فقط بمجرد امتلاكها للموارد المالية والمادية أو التكنولوجية، بل عليها في المقام الأول مراعاة مدى القدرة والاســـتطاعة على توفير كوادر بشـــرية مدربة ومؤهلة؛ بهدف تعظيم الاستفادة من تلك الموارد المتاحة. وبالتالي يمكن القول هنا أن تحقيق التميز لا يتحقق إلا مع وجود موارد بشرية مؤهلة ومدربة في المنظمة[16].

لقد بات من المعلوم اليوم بأن أحد أهم الأسـباب الرئيسـية التي تقف وراء فشـل العديد من المشـاريع الحديثة المقامة في المنظمات وإخفاقها عن تحقيق أهدافها الموضـوعة، يرجع إلى عدم مقدرة مواردها البشـرية المتاحة من تحقيق تلك الاهداف، أو نتيجة لوجود ضـــعف أو نقص في مواردها البشـــرية المدربة والمؤهلة والتي تمكنها من تحقيق تلك الاهداف والطموحات بشكل الصحيح.

---

[15]. ينظر: عباس، سهيلة محمد و علي، حسن علي (1999): إدارة الموارد البشرية، (الطبعة الأولى) عمان- الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع. ص 107.

[16]. ينظر: السالم، مؤيد سعيد (2009):إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، (الطبعة الأولى) القاهرة- مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر. ص 27.

وحديثاً نجد ان هنالك عدة طرق ووسائل تستطيع من خلالها المنظمة من تحقيق أهدافها وتطلعاتها المستقبلية إذ إن تطوير المنظمة ونموها لا ينحصر فقط على عملية التوسع الأفقي في عملية الإنتاج بزيادة الموارد المالية، والسعي نحو امتلاك مختلف أنواع الأجهزة والتقنيات الحديثة والمتطورة، بل إن الوضع اليوم قد تطور وتغير، فقد أصبح من الممكن للمنظمة أن تتوسع رأسياً عن طريق تنمية وتدريب مواردها البشرية والتي تقود في نهاية الأمر الى الرفع من مستوى الجودة والكفاءة في أداء العاملين، وبتالي يتم تحقيق الإنتاج الجيد والنوعية الممتازة[17]. وفي دراسة قام بها الباحث Tom Peters عام 1987م، بعنوان "قوة العمل 2000" ونشرها في كتابة Thriving، أوصى أن تتصدر مواضيع تنمية الأفراد وتدريبهم صدارة جميع أجندة جداول أعمال المنظمات، حيث انه يذهب إلى ان الموارد البشرية هي السبيل الوحيد التي يتم بها تحقيق الزيادة في "القيمة المضافة" سوء للمنظمات أو الدول[18]، وقد أظهر تقرير التنمية البشرية الصادر في عام 1996م إلى أن تسريع عملية التنمية الإنسانية في المجتمعات يؤدي في النهاية إلى تسريع عملية النمو الاقتصادي بها. وبالرجوع إلى البحوث والدراسات السابقة المتعلقة بالدراسة الحالية يمكن استخلاص أن أهداف تنمية الموارد البشرية يمكن أن تنقسم إلى ثلاثة مستويات وهي:

أ- **تنمية على مستوى الافراد**: ويقصد بها تنمية مهارة وكفاءة الأفراد العاملين ومساعدتهم على تأدية أعمالهم بالشكل الصحيح، وتمكنهم من تحقيق الذات.

ب- **تنمية على مستوى المنظمة**: وهي عبارة عن تمكين المنظمة من التكيف والبقاء وتحقيق الميزة التنافسية، علاوة على زيادة العملية الإنتاجية و تحفيز العاملين.

---

[17]. ينظر: درة، واخرون (2008): إدارة القوى البشرية. القاهرة- جمهورية مصر العربية: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات. ص 7.

[18]. ينظر: توفيق، عبدالرحمن (2010): نقل أثر التدريب الى الواقع العملي،(الطبعة الأولى) القاهرة- جمهورية مصر العربية: مركز الخبرات المهنية للإدارة-بميك. ص 24.

ت- **تنمية على مســـتوى المجتمع**: وهنا يقصـــد بها التأكد من امتلاك الأفراد لمســـتوى جيد وكافي من المهارة، لتمكينهم من كسب الرزق والحصول على فرص عمل جيدة.

4- الموارد البشرية وتنميتها في الإسلام:

لقد حرص الدين الإسـلامي على الاهتمام بالإنسـان وخصـه بعنايته منذ البداية، فإذا كان الإنسـان هو محور التنمية وهدفها والغاية منه فإن الدين الإســـلامي بذلك قد ســـبق جميع الرؤى الســـابقة، حيث نجد في القرآن الكريم أن الله ســبحانه وتعالى قد كرم الإنســان واصــطفاه وفضــله على جميع خلقة لحمل رســالته الســماوية والمتمثلة في بناء وإعمار الأرض، فقال سبحانه وتعالى ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَم وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرّ وَالْبَحْر وَرَزَقْنَاهُمْ مِنْ الطَّيِّبَات وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِير مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾[19] كما قال عز وجعل ﴿إِلَى ثَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُجِيبٌ﴾[20] ،ويقول ابن كثير "استعمركم فيها" اي جعلكم عماراً تعمرونها وتستغلونها. ويلاحظ في سنة النبي صـلى الله عليه واله وسـلم دعوة وحث على عمارة الارض، ففي حديث عظيم من أحاديثه صـلى الله عليه وسـلم، رواه البخاري في الأدب المفرد عن أنس بن مالك رضـي الله عنه قال: قال رسـول الله صـلى الله عليه وسلم (إن قامت الساعة وبيد أحدكم فسيلة فإن استطاع أن لا يقوم حتى يغرسها فليفعل)[21].

ويلاحظ هنا انه وعلى الرغم من أن مصطلح النمو أو التنمية لم ترد في المصادر الإسلامية صراحة، إلا أن المفهوم قد حملته العديد من المصــطلحات الاخرى في القرآن الكريم والســيرة النبوية العطرة، والتي منها: الإعمار، والابتغاء

[19]. سورة الإسراء (الآية:70).

[20]. سورة هود (الآية:61).

[21]. ينظر: صحيح البخاري، الأدب المفرد، (479).

من فضـل الله، والسـعي في الأرض، وإصـلاح الأرض والتمكين، حيث يعد مصـطلح العمارة والتعمير من أصـدق التعابير الإسـلامية الدالة على التنمية[22]. ولفظ "عمارة الأرض" كمفهوم يعتبر أوسـع واشمل من المفهوم الوضـعي للتنمية والمنحصر على الإنتاج المادي ولذا، فأن المفهوم الإسلامي هو أقرب لتحقيق التوازن بين حاجات الإنسان الروحية ومطالبة المادية ويحقق التوازن المطلوب بين العمل للدنيا والعمل والأخرة معاً[23].

لقد حدد الدين الإسـلامي مجموعة من الأسـس لتنمية الموارد البشـرية والتي منها(الإسـتخلاف والتسـخير والعلم والمعرفة)[24] ،فالإنسـان في الإسـلام يعد خليفة الله في الأرض، اختاره سبحانه وتعالى واصـطفاه لهذه المهمة، قال سـبحانه وتعالى﴿ وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِـدُ فِيهَا وَيَسْـفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لا تَعْلَمُونَ﴾[25].

إن اسـتخلاف الله عز وجل للإنسـان في الارض يسـتدعي منه العمل على تنمية جميع مكوناته الايمانية والنفسـية والعملية، ليقوم بمهمته في بالشـكل السـليم وعندما أستخلف الله عز وجل الإنسـان في الدنيا سـخر له جميع ما في الأرض، وما في السـماء ليمكنه من القيام بهذه المهمة، قال تعالى ﴿أَلَمْ تَرَوْا أَنَّ اللَّهَ سَـخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّـمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَأَسْـبَغَ عَلَيْكُمْ نِعَمَهُ ظَاهِرَةً وَبَاطِنَةً وَمِنَ النَّاسِ مَنْ يُجَادِلُ فِي اللَّهِ بِغَيْرِ عِلْمٍ وَلَا هُدًى وَلَا كِتَابٍ مُنِيرٍ﴾[26] كما وأكد الإسلام على أهمية العلم والمعرفة للإنسان منذ الحظة الأولى، قال تعالى ﴿اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي

---

[22]. ينظر: لأحمد، سهيل محمد طاهر.(2012). تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامي .*مجلة جامعة الأقصى - سلسلة العلوم الإنسانية - جامعة الأقصي بغزة - فلسطين، مج 16, ع 1* ، .169 - 145مسترجع من:http://search.mandumah.com/Record/507723

[23]. ينظر: المرجع السابق. ص 150.

[24]. ينظر: البيلى، أيمن سلمان علي سلمان.(2017). تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامى .*المال والاقتصاد (بنك فيصل الاسلامي السوداني) - السودان، ع81* ، 32 - 34.مسترجع من: http://search.mandumah.com/Record/808758

[25]. سورة البقرة (الآية: 30).

[26]. سورة لقمان (الآية: 20).

خَلَقَ﴾[27] . ونجد أهمية العلم والسعي إليه تتجلى بوضوح في قصة نبي الله موسى عليه السلام مع العبد الصالح الخضر، والذي خصه الله سبحانه بعلم لم يطلع عليه نبي الله موسى عليه السلام ، قال تعالى ﴿هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَى أَنْ تُعَلِّمَنِ مِمَّا عُلِّمْتَ رُشْدًا﴾[28].

من هنا يتضح: أن ما ينادي به الباحثون اليوم من ضرورة لتوفير فرص التعلم قد نادى به الإسلام قبل أكثر من أربعة عشر قرناً، وهذه الحقيقة تشهد على عظمة هذا الدين وصدق رسالته. قال تبارك وتعالى ﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ﴾[29].

5– تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة المعاصرة:

نتيجة لما يشهده العالم حديثاً من تطورات وتغيرات في شتى المجالات والتكنولوجيا، عليه يرى الباحثون بضرورة قيام حكومات الدول بالإسراع في الاستثمار بتنمية مواردها البشرية، وبخطى سريعة لتستطيع معها مواكبته تلك المتغيرات والتحديات العالمية، سواء كانت تحديات اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية أو تكنولوجية[30]. حيث أن الموارد البشرية هو أغلى الموارد في المجتمعات على الإطلاق، ولذا فأن تنميتها هي شرط لقيام أي نهضة وضرورة لأي تقدم. **من هنا** لابد أن يتم العمل بجد على الارتقاء بالمورد البشري والانطلاق نحو تعليمة وتدريبية وتأهيلية، لتمكينه من مواجهة مختلف المتغيرات والمتطلبات المعاصرة [31].

---

[27]. سورة العلق (الآية: 1).
[28]. سورة الكهف (الآية: 66).
[29]. سورة الزمر (الآية: 9).
[30]. ينظر: سالم، محمود يحيى (2009): تنمية الموارد البشرية في ظل المتغيرات العالمية. مرجع سابق. ، ص 9.
[31]. ينظر: المرجع السابق. ص 26.

شـهدت فترة التسـعينيات من القرن الماضـي العديد من التغيرات الاقتصـادية أهمها إنشـاء منظمة التجارة العالمية (WTO) في عام 1995م، كما اصبح تنقل رؤوس الاموال اكثر سهولة ويسر، وقد تم تحرير الاستثمار وفتح الباب امام الاسـتثمار الاجنبي، جميع هذه العوامل أدت الى احداث العديد من التغيرات على المسـتوى الاقتصـاد والاجتماعي والسياسي، وتزايد الحاجة الى وجود موارد بشرية تكون قادرة على استيعاب كل المتغيرات والتعامل مع مختلف متطلبات التكنولوجيا الحديثة[32].

وتعرف العولمة على انها حركة أو ظاهرة عالمية نشـــأة نتيجة لمختلف التطورات العلمية والتقنية في نظم المعلومات والاتصالات، كما ويمكن تعريفها على انها "اندماج أو تكامل اقتصادي سريع بين الدول". وبشكل عام فأن العولمة وما حملته معها من تحديات وتغيرات، تمثل تحدي رئيسي للدول وخاصة النامية، حيث ان الدول النامية في الحقيقة غير مستعدة من حيث بنيتها التحتية لاستيعاب مضـامين العولمة والتعامل مع كافة متطلباتها مما يمثل تحدي امامها ويتطلب منها اعادة الهيكلة الاقتصادية لكثير من الامور[33].

وعلى الرغم من اختلاف الآراء حول العولمة واثارها وانعكاساتها، الا ان هناك اتفاق على امرين هما:

- اولا: ان العولمة هي حركة او ظاهرة يجب التعامل معها والاســـتفادة من الايجابيات التي تحملها وعدم تجنبها.
- ثانيا: ضرورة العمل على تنمية وتطوير الموارد البشرية، لتتمكن من التعامل مع مختلف التحديات المصاحبة للعولمة واستثمار كافة الايجابيات وتفادي السلبيات.

---

[32]. ينظر: المصري، منذر واصف (2004): العولمة وتنمية الموارد البشرية، (الطبعة الأولى) أبوظبي- الامارات العربية المتحدة: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية. ص 13.

[33]. ينظر: المرجع السابق. ص ص 21-25.

هذا وتنبع اهمية تنمية الموارد البشرية في عصر العولمة من التالي[34]:

- أن التعليم والتدريب عامل مهم لتحفيز الأفراد والمؤسسات على الإبداع والابتكار واستثمار المعرفة، وبتالي يساعد على التعامل مع العولمة بثقة.
- تنمية الموارد البشـــرية تمثل ضـــرورة ملحة، لتمكن من مواكبة مختلف التطورات الحاصـــلة في مجال نظم المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات المصاحبة للعولمة.
- ضرورة إيجاد موارد بشرية تتسم بالمرونة، تكون قادرة على استيعاب مختلف متطلبات سوق العمل ومواجهة التحديات الناجمة عن متطلبات العولمة.
- الحاجة لتوفير حصانة ثقافية للأفراد في المجتمع بسبب الانفتاح الثقافي الذي حملته العولمة معها.

ويرى بعض الباحثون اليوم أن الموارد البشـــرية في ظل المتغيرات العالمية الحالية، لا بد أن تحظى بمجموعة من الأمور منها[35]:

أ- تحديث عملية تنمية الموارد البشرية على أسس علمية.

ب- إعادة تأهيل لكافة الكوادر البشرية الإدارية (لقيادية) في المنظمة.

ت- الاهتمام بزرع الثقافة الإيجابية لما لها من دور فعال في نجاح العمل.

ث- تشجيع العقول المحلية والعمل على تنمية الموارد البشرية وخلق بيئة تنافسية.

ج- العمل على مكافحة الفساد ومحاربة الاحتكار.

---

[34]. ينظر: المرجع السابق. ص ص 32-33.

[35]. ينظر: سالم، محمود يحيى (2009): تنمية الموارد البشرية في ظل المتغيرات العالمية. مرجع سابق. ص ص 28-29.

وكمثال على دور الموارد البشرية في نهضة المجتمعات وبناء منظومة القيمة الخاصة بالإتقان والولاء والتكافل، فيما يلي عرض لعدد من التجارب الدولية الرائدة في تنمية الموارد البشرية وهي : التجربة الماليزية والتجربة اليابانية والتجربة الهندية.

التجربة الماليزية: نجحت التجربة الماليزية المعاصرة من تقديم نموذج معاصر يقتدى به في التنمية البشرية والاقتصادية والتي قام بها المسلمون في العصر الحديث، لما تميزت به من مقدرة وخبرة على التغلب والتعامل مع مختلف الصعاب والتحديات التي واجهتها. ويرجع الفضل في نهضة ماليزيا الحديثة إلى الإجراءات التي أتبعتها في النهوض بمواردها البشرية، والتي قادها وامر بها الرئيس الأسبق لماليزيا د. مهاتير محمد (1981-2003) للنهوض بماليزيا من كبوة التخلف والتبعية[36].

لقد تمكنت ماليزيا في عهد د. مهاتير من التغيير والتحول من بلد زراعي يعتمد بشكل شبه كلي على المحاصيل الزراعية الى بلد صناعي مصدراً لمختلف انواع السلع والبضائع الصناعية، ومختلف التقنيات الحديثة وخاصة الصناعات الكهربائية والإلكترونية، حتى أصبح يطبق على ماليزيا اليوم " يابان العالم الإسلامي". واليوم تتصدر ماليزيا قائمة أول عشرون دولة تجارية في العالم بصادراتها ووارداتها، حيث تتصدر المرتبة (18) على خريطة العالم الاقتصادية، وفي عام 2004م بلغ حجم صادراتها قرابة 126,5 مليار دولار، متصدرة بذلك دول العالم الاسلامي، كما وبلغت نسبة المتعلمين في ماليزيا قرابة 93% بعد أن كانت الأمية هي المسيطرة عليها طوال 53 عاماً[37].

---

[36]. ينظر: عبدالواحد، عبدالرحيم (2005): مهاتير محمد: عاقل في زمن الجنون، (الطبعة الأولى)دبي- دولة الامارات العربية المتحدة: ميديا هب للدعاية والنشر. ص ص5-8.

[37]. ينظر: عبدالواحد، عبدالرحيم (2005): مهاتير محمد: عاقل في زمن الجنون، (الطبعة الأولى)دبي- دولة الامارات العربية المتحدة: ميديا هب للدعاية والنشر. ص ص5-8.

التجربة اليابانية في تنمية الموارد البشـــرية: تعد التجربة اليابانية هي الاخرى واحدة من أبرز وأنجح التجارب في تنمية الموارد البشـــرية التي شـــهدها العالم في العصـــر الحديث، وبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية ســـعت الحكومة اليابانية، إلى التركيز والعناية على تنمية مواردها البشـرية بهدف إعادة عمار اليابان، حيث اعتبرت مواردها البشـرية هي السبيل والوسيلة الامثل للتنمية والتطوير.

وتجدر الإشـارة الى أن العديد من دول شـرق آسـيا حاولت تطبيق سـياسـة اليابان في تنمية مواردها البشـرية مثل: تايوان وماليزيا، وبشـكل عام فأن المؤسـسـات اليابانية أصـبحت تتميز حديثاً بالعديد من المميزات، والتي اصـبحت تميزها عن غيرها من المؤســـســـات مثل: الدقة والعمل الجماعي والإبداع والابتكار والاهتمام بنشـــر ثقافة المنظمة والتقييم المستمر لمستوى عمل الأفراد ورضاهم الوظيفي. وتعتبر الحكومة اليابانية ان العنصر البشري هو شريك لها في عملية التنمية والنجاح، حيث تركز على العناية والاهتمام بمواردها البشـــرية تركيزاً كبيراً وتعنى بجودتها وكفاءتها، حتى أصبح اليوم يضرب بالموارد البشرية اليابانية المثل في الجودة والكفاءة.

التجربة الهندية: على الرغم من ما تشهده الهند من معدلات مرتفعة للفقر وانتشار كبير للأمية في البلد، إلا أن الحكومة الهندية قد قامت في عام 1998م بالإعلان عن أول خطة لها ترمي إلى تطوير صناعة تكنولوجيا المعلومات في البلد، وبالفعل فقد تمكنت الهند من جعل تكنولوجيا المعلومات، وسيلة لها وسبباً للنهوض بالبلاد من تخلفها التكنولوجي والاقتصادي، حيث قامت في نفس العام باتخاذ العديد من الخطوات والإجراءات في سبيل تحقيق أهداف الخطة ومتطلباتها، فقامت بإنشاء لجنة وطنية رفيعة المستوى تهدف الى تطوير البرمجيات والارتقاء بنظم المعلومات في البلد[38]. وما يميز الهند عن غيرها من بلدان الدول النامية، هو وفرة مواردها البشرية المؤهلة ورخص الأيدي العاملة

---

[38]. ينظر: الهوش، أبو بكر محمود(2006): الحكومة الإلكترونية الواقع والآفاق. مرجع سابق. ص 440

بها في نفس الوقت، الأمر الذي دفع بالحكومة الهندية إلى التركيز على صناعة البرمجيات والتفكير، بالاستثمار بشكل كبير في هذا القطاع وقد تمكنت الهند من خلال هذه الطريقة، من زيادة نسبة صادراتها إلى بنسبة 50% خلال السنوات المتتالية[39]. وفي عام 2000م سعت الحكومة الهندية لتقديم ما نسبته 25% من مجموع خدماتها وتعاملاتها إلكترونياً، بواسطة التركيز على زيادة استخدام الحاسبات الألية وتوسيع شبكة المعلومات، كما أنها عمدت إلى تحسين القوانين والتكلفة الداعمة وأنظمة الاتصالات وتبسيط إمكانية الوصول إليها.

مما سبق يتضح: أهمية ودور الموارد البشرية في بناء ورقي المجتمعات والشعوب، وحديثاً أكدت على أهميتها معظم التقارير والبحوث الصادرة عن الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة وشددت على ضرورة قيام البلدان النامية في الوقت الحالي وخاصة ذات الكثافة السكانية العالية في البدء بالقيام بالاعتماد على مواردها البشرية بدلاً من اعتمادها الرئيسي على مواردها المالية.

6- التحديات المعاصرة التي تواجه الموارد البشرية وتنميتها:

تواجه تنمية الموارد البشرية في العصر الحديث العديد من التحديات المعاصرة، ومما لا شك فيه أن جودة الموارد البشرية وكفاءتها تنعكس بصورة مباشرة وبدرجة كبيرة، على مدى تحقيق التنمية المستدامة في اي المجتمع من المجتمعات.

حديثاً يوجد تأكيد وتشديد من معظم الدراسات والأبحاث على أهمية الموارد البشرية وضرورة الاهتمام والعناية بتنمية قدرات الإنسان، لدرجة انه أضحى واجباً ولزاماً على المجتمعات لأجل تحقيق التنمية المستدامة. ويعد

[39]. ينظر: المرجع السابق. ص 441.

الإنســان حديثاً هو محور التنمية وهدفها وهو الصــانع للحضــارات[40]. وتعرف التنمية البشــرية وفقاً لتقرير التنمية البشـرية على أنها "عملية تنمية البشـر بواسـطة البشـر". ويعتقد معظم الباحثون أن المبادئ والأسـس لعملية التنمية قد تختلف وتتعدد إلا انها في المضمون تشترك جميعاً في المبادئ الأساسية التالية[41]:

أ- الإنسان هو أساس التنمية وهو في نفس الوقت محورها الرئيسي.

ب- تدعيم المواطنة الفعالة (الواجبات والحقوق).

ت- تقوية وتفعيل جميع فئات وشرائح المجتمع.

ث- المساواة والإنصاف والتكافؤ في الفرص المتاحة لمختلف الفئات دون تمييز.

ج- الاسـتدامة: ويقصـد بها هنا هي تلبية الاحتياجات الحالية للأفراد مع المحافظة على حقوق ونصـيب الأجيال القادمة من عملية التنمية.

اليوم ومع ما يشـهده العالم من تغيرات وتقلبات في شـتى المجالات، أصـبحت التنمية البشـرية حالياً تواجه العديد من الصعوبات والتحديات، ولعل أبرز تلك التحديات هي تلك الناتجة عن التقدم التكنولوجي والعولمة. وفيما يلي استعراض لأبرز تلك التحديات المعاصرة.

1. التحديات الاجتماعية:

الفقر: ويعتبر الفقر من أبرز تحديات التنمية البشــرية في المجتمعات، لما له من تأثير وانعكاس على التنمية البشــرية بصورة عامة، كما أن تأثيره وانعكاسه المباشر يمتد ويأثر على كلاً من: الصحة العامة والتعليم ومستوى دخل الفرد

---

[40]. ينظر: الديب، إبراهيم رمضان (2007): دليل إدارة الموارد البشرية، (الطبعة الاولى) المنصورة – جمهورية مصر العربية: أم القرى للترجمة والتوزيع. ص 64.

[41]. ينظر: حبيب، ألبرت سيف. (2011). تنمية الموارد البشرية. *بحث مقدم في مؤتمر (إدارة وتنمية الموارد البشرية في القطاع العام : الواقع والتطلعات والتحديات) – المنظمة العربية للتنمية الإدارية* – مصر، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية و ديوان الخدمة المدنية و المعهد الوطني للتدريب ، الأردن و الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة ، مصر، 33 – 63. مسترجع من:http://search.mandumah.com/Record/123398

ومعدل البطالة في البلد[42]. وتشير الإحصائيات الحديثة إلى أن هنالك ما يقارب من (800 مليون) شخص حول العالم يعانون اليوم من مشكلة الفقر. هذا وقد تم تحديد مفهوم الفقر من قبل البنك الدولي على أنه "عدم القدرة على تحقيق أدنى مستوى معيشي" وبشكل عام يتم قياس الفقر على مستويات متعددة تظم كلاً من: مؤشر الغذاء الصحي ومؤشر التعليم والمعرفة[43].

البطالة: يقصـــد بالبطالة هنا هو وجود أفراد باحثين عن العمل، ولديهم الرغبة الجادة والمقدرة على العمل إلا انهم مع هذا لا يتمكنوا من الحصول عليه. ويمثل معدل ارتفاع نسبة البطالة في المجتمعات بمثابة مؤشر على تراجع النمو الاقتصـادي في ذلك المجتمع، حيث يدل ارتفاع هذا المؤشـر على وجود مشـكال اقتصـادية معينة ، كما أن ارتفاع نسـبة البطالة في المجتمعات تمثل خطراً على الاسـتقرار العام والسـياسـي. وبشـكل عام فأن نسـبة البطالة تقاس من خلال نسبة الاشخاص في سن العمل والقادرين عليه وبدون عمل إلى إجمالي القوى العاملة في البلد[44].

البطالة المقنعة: وهي عبارة عن تشـغيل موظفين في الاجهزة والمؤسـســات بأعداد أكبر وبنســب تفوق طاقتها الاســتيعابية، فهي بذلك تمثل تكديس للموارد البشــرية وهدر لها. وتنتشــر البطالة المقنعة بكثرة في الدول النامية، وذلك نتيجة لقيام الحكومات بها بتكديس الموظفين في المؤسـســات والاجهزة الحكومية بما يفوق احتياجات تلك الجهات[45]. ويمكن القول هنا بأن البطالة تمس وتؤثر ســـلباً على الموارد البشـــرية، وتدفع بها للفقر والحرمان، أما

---

[42]. ينظر: تقرير التنمية البشرية،(2010)، الثروة الحقيقية للأمم، مسترجع بتاريخ 2017/12/15م من الموقع :
http://www.un.org/ar/esa/hdr/pdf/hdr10/summary.pdf

[43]. ينظر: بوكميش، لعلي (2011): مدخل إلى تنمية الموارد البشرية. مرجع سابق. ص 59 .

[44]. المرجع السابق. ص 63.

[45]. ينظر: الموقع الإلكتروني:البطالة المقنعة/https://ar.wikipedia.org/wiki

البطالة المقنعة فتدفع إلى الأولى وبالأخص مع التقدم التكنولوجي الحاصـــل في مختلف المجالات، وتحول المنظمات والمؤسسات نحو استغلال التكنولوجيا في الإنتاج والتقليل من القوى البشرية الزائدة[46].

2. التحديات الثقافية:

الأمية وضـعف الأنظمة التعليمية: تعاني بعض دول العالم وخاصـة العالم الثالث من مشـكلة الامية، كما وتعاني من تخلف أنظمتها التعليمية الموجودة بها، وعدم مقدرتها على مواكبة مختلف متطلبات ومتغيرات العصـــر الحديث. ويشـير تقرير التنمية الإنسـانية العربية لعام 2003م أن التحدي الأهم في مجال التعليم في الدول العربية يكمن في تردي نوعية التعليم بها، ونجد هنا أن الدول النامية تنادي وتعمل على محو الأمية في بلدانها في حين أن الدول الغربية تنادي بحق التعليم العالي للجميع.

الأمية المعلوماتية: ويقصد بها هو عدم المعرفة والجهل بكيفية التعامل مع تقنيات الحاسب الآلي الحديثة. ويلاحظ حديثاً أن العديد من البحوث والدراسـات الحديثة توصـي وتأكد على ضـرورة إدراج تعلم مهارات الحاسـب الألي الحديثة في البرامج الدراســية بالمدارس وذلك في مراحل التعليم المبكر، إضــافة إلى التأكيد على اســتعمال برامج وتقنيات الحاسب الالي الحديثة في مجالات العمل والانتاج[47].

3. التحديات الصحية:

سوء التغذية والرعاية الصـحية: تشير الإحصائيات الحديثة إلى أن ما يقارب من مليار شخص حول العالم اليوم يعانون من مشــكلة العجز، بســبب ســوء التغذية المتمثل في الإصــابة بالإعاقة الذهنية أو العمى وضـعف القدرة

---

[46]. ينظر: بوكميش، لعلي (2011): مدخل إلى تنمية الموارد البشرية. مرجع سابق. ص 64 .

[47]. ينظر: المرجع السابق. ص 63.

التعليمية. وتشير الإحصائيات الصادرة عن منظمة الأغذية والزراعة التابعة للأمم المتحدة "FAO" بأن ما يقارب من (815 مليون) شخص في العالم يعانون من سوء التغذية المزمن.

والجدير بالذكر هنا أن الرعاية الصحية السليمة تعد أحد أبرز دعائم عملية التنمية في المجتمعات، حيث لا يمكن تحقيق تنمية حقيقية وفعلية في المجتمع دون توافر البيئة الصحية السليمة والجيدة[48].

وبالنسبة للصعوبات التي تواجهه التنمية البشرية: فتأتي مسألة قلة الموازنات المالية في مقدمة تلك الصعوبات، وتليها في المرتبة الثانية قلة الوعي المؤسسي والفردي لأهمية عملية التنمية، ويرى الباحثون هنا أن نقص مشاركة القطاع الخاص له تأثير ودور في هذا الشأن[49].

الخاتمة:

تعد الموارد البشرية اليوم أحد أهم موارد الإنتاج الرئيسية الثلاثة، والمتمثلة في الموارد الطبيعية ورأس المال والموارد البشرية. ولطالما مثلت التنمية البشرية في العقود الأخيرة هدفاً رئيسياً لمعظم دول العالم، حيث ان معظم المنظمات والمجتمعات حالياً ، أصبحت تعي مدى أهمية مواردها البشرية، كما أنها أضحت تعد الاستثمار بها بمثابة استثمار مستقبلي ناجح، كما واضحت تدرك مدى أهمية أن تمتلك مواردها البشرية القدرة على التكيف مع مختلف المتغيرات المحيطة بها. فإذا كانت المنافسة هي الأساس الذي تقوم عليه الاقتصاديات حديثا فإن معظم المنظمات والمؤسسات في الوقت المعاصر، تسعى جاهدة من أجل استقطاب أفضل الموارد البشرية والمحافظة عليها.

وقد أكدت معظم التقارير والبحوث الحديثة والصادرة عن الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة، على ضرورة قيام البلدان النامية في الوقت الحالي، وخاصة البلدان ذات الكثافة السكانية العالية في البدء بالقيام بالاعتماد على

[48]. ينظر: المرجع السابق. ص ص 59-60.

[49]. ينظر: حبيب، ألبرت سيف. (2011). تنمية الموارد البشرية. *بحث مقدم في مؤتمر (إدارة وتنمية الموارد البشرية في القطاع العام : الواقع والتطلعات والتحديات) - المنظمة العربية للتنمية الإدارية* - مصر، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية و ديوان الخدمة المدنية و المعهد الوطني للتدريب ، الأردن و الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة ، مصر، 33 - 63. مسترجع من:http://search.mandumah.com/Record/123398

مواردها البشـــرية بدلاً من اعتمادها الرئيســـي على مواردها المالية. وبالفعل نجد أن هنالك العديد من الدول في العالم نجحت بالاسـتثمار في مواردها البشـرية بشـكل صـحيح وفعال، بحيث تمكنت من النهوض اقتصـاديا من خلالها واصبحت فيما بعد تقف ضمن مصاف الدول المتقدمة والمتطورة.

المراجع والمصادر:

1- أحمد، محمد سمير (2009): الإدارة الاســتراتيجية وتنمية الموارد البشــرية، (الطبعة الأولى) الأردن : دار وائل للنشر والتوزيع.

2- بوكميش، لعلى (2011): مدخل إلى تنمية الموارد البشــرية مع دراســة الواقع في الدول العربية، (الطبعة الأولى) عمان- الأردن: دار الراية للنشر والتوزيع.

3- تقرير التنمية البشـرية،(2010)، الثروة الحقيقية للأمم، مسـترجع بتاريخ 2017/12/15م من الموقع : http://www.un.org/ar/esa/hdr/pdf/hdr10/summary.pdf

4- الديب، إبراهيم رمضـان (2007): دليل إدارة الموارد البشـرية، (الطبعة الاولى) المنصـورة – جمهورية مصـر العربية: أم القرى للترجمة والتوزيع.

5- السـالم، مؤيد سعيد (2009): إدارة الموارد البشـرية مدخل اسـتراتيجي تكاملي، (الطبعة الأولى) عمان- الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.

6- المصري، منذر واصف (2004): العولمة وتنمية الموارد البشرية، (الطبعة الأولى) أبوظبي- الامارات العربية المتحدة: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.

7- الموقع الإلكتروني: البطالة المقنعةhttps://ar.wikipedia.org/wiki

8- البيلى، أيمن سلمان علي سلمان.(2017). تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامى .المال والاقتصاد (بنك فيصل الاسلامي السوداني) - السودان، ع81 ، .34 - 32مسترجع من: http://search.mandumah.com/Record/808758

9- الهوش، أبو بكر محمود(2006): الحكومة الإلكترونية الواقع والآفاق. (الطبعة الأولى)القاهرة- جمهورية مصر العربية: مجموعة النيل العربية.

10- اله عبدالواحد، عبدالرحيم (2005): مهاتير محمد: عاقل في زمن الجنون، (الطبعة الأولى)دبي- دولة الامارات العربية المتحدة: ميديا هب للدعاية والنشر.

11- بوكميش، لعلى (2011): مدخل إلى تنمية الموارد البشرية مع دراسة الواقع في الدول العربية، (الطبعة الأولى) عمان- الأردن: دار الراية للنشر والتوزيع.

12- توفيق، عبدالرحمن (2010): نقل أثر التدريب الى الواقع العملي،(الطبعة الأولى) القاهرة- جمهورية مصر العربية: مركز الخبرات المهنية للإدارة-بميك.

13- حبيب، ألبرت سيف. (2011). تنمية الموارد البشرية. بحث مقدم في مؤتمر (إدارة وتنمية الموارد البشرية في القطاع العام : الواقع والتطلعات والتحديات) - المنظمة العربية للتنمية الإدارية - مصر، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية و ديوان الخدمة المدنية و المعهد الوطني للتدريب ، الأردن و الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة ، مصر، 33 - 63. مسترجع من:
http://search.mandumah.com/Record/123398

14- حسن، حسام إبراهيم (2010): إدارة الموارد البشرية في القطاع العام، (الطبعة الأولى) عمان – الاردن : دار البداية ناشرون وموزعون.

15- درة، واخرون (2008): إدارة القوى البشرية. القاهرة- جمهورية مصر العربية: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.

16- ســـالم، محمود يحيى (2009): تنمية الموارد البشـــرية في ظل المتغيرات العالمية، (الطبعة الأولى)
القاهرة- مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

17- سورة البقرة (الآية: 30).

18- سورة الكهف (الآية: 66).

19- سورة الزمر (الآية: 9).

20- سورة العلق (الآية: 1)

21- سورة لقمان (الآية: 20).

22- سورة الاسراء (الآية رقم:70).

23- سورة هود (الآية:61).

24- صحيح البخاري، الأدب المفرد، (479).

25- عبدالواحد، عبدالرحيم (2005): مهاتير محمد: عاقل في زمن الجنون، (الطبعة الأولى)دبي-
دولة الامارات العربية المتحدة: ميديا هب للدعاية والنشر.

26- عباس، سهيلة محمد و علي، حسن علي (1999): إدارة الموارد البشرية، (الطبعة الأولى)
عمان- الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

27- عقيلي، عمر وصـفي (2005): إدارة الموارد البشـرية بعد اسـتراتيجي، (الطبعة الأولى) عمان-
الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

28- لأحمد، ســهيل محمد طاهر.(2012). تنمية الموارد البشــرية من منظور إســلامي .مجلة جامعة الأقصى – سـلسـلة العلوم الإنسـانية – جامعة الأقصـي بغزة – فلسـطين، مج 16, ع 1 ، - 145 .169مسترجع من: http://search.mandumah.com/Record/507723

29- محمود، منـال طلعـت (2013): الموارد البشـــريـة وتنميـة المجتمع المحلي، (الطبعـة الأولى) الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

30- نعيمة، بارك.(2009)"تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية". مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا. العدد السابع.

31- وارنر، جون و دي سـايمون، راندي (2012): تنمية الموارد البشـرية، ترجمة عبدالمحسـن نعسـاني، الرياض– المملكة العربية السعودية: جامعة الملك سعود.

32- Mankin, D.(2009):Human Resource Development (1st ed). UK: Oxford University Press.

33- Walker, J.(1992): Human Recourse Strategy (1st ed) .United States: McGraw-Hill,Inc.

1.



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http://www.siats.co.uk/jhdesr/ e-ISSN 2462-1730
2019م العدد 3، المجلد 5 ، أبريل - Vo: 5, No: 3, 2019



دور الارشاد النفسي في نبذ ثقافة التطرف العنيف

The role of psychological counseling in renunciation

د/ سليماني صبرينة

slimanisab@yahoo.fr

قسم: علم النفس، تخصص: عمل وتنظيم

جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2 (الجزائر)

slimani sabrina

Department of psychology- Speciality:Work and Organization

University of Abdelhamid Mehri Constantine 2 (Algeria)

د/حسين حسين زيداند

Hussein Hussein Zaidan

المديرية العامة لتربية ديالى

الارشاد النفسي

General of Diyala Education

psychological counseling

Received 20/4/2019 - Accepted 21/6/2019 - Available online 15/7/2019

Abstract :

The present research aims at clarifying the role of counseling, in rejecting the culture of violent extremism among middle school students, and finding differences in gender variable. The researcher built a tool consisting of (24) Items divided into four fields. And the results showed that the role of counseling is important and influential in the treatment of the culture of violent extremism, the results showed that males are more influential in guiding the rejection of the culture of violence than females, the researcher made a number of recommendations And proposals.

ملخص البحث

يهدف البحث الحالي الى توضيح دور الارشاد في نبذ ثقافة التطرف العنيف لدى طلبة الدراسة المتوسطة، وأيجاد الفروق في متغير النوع (ذكور، اناث) ، وعمل الباحث على بناء أداة مكونة من (24) فقرة مقسمة على اربع مجالات، وحدد الباحث طلبة الدراسة الثانوية للعام دراسي 2018-2019 ، وبلغ عدد افراد العينة (120) وحلل الباحث الاداة احصائيا ، واظهرت النتائج ان دور الارشاد مهم ومؤثر في معالجة ثقافة التطرف العنيف ، كما اظهرت النتائج ان الذكور اكثر تأثير بالإرشاد في نبذ ثقافة العنف من الإناث ووضع الباحث عدد من التوصيات والمقترحات.

keywords: educational guidance, extremism, violence, secondary level

الكلمات المفتاحية: الارشاد النفسي ، التطرف ، العنف ، المرحلة الثانوية.

مقدمة

يعد نبذ التطرف العنيف ركيزة أساسية لضمان أمن المجتمع واستقراره ، فتحقيق وتعزيز ثقافة وسطية معتدلة لدى أفراده يحقق الاستقرار المجتمعي والتعايش السلمي في جميع جوانبه ، وطلاب المرحلة الثانوية هم من أشد فئات التي بحاجةً لتعزيز مفهوم الاعتدال ونبذ التطرف بأشكاله ومفاهيمه سواء كسلوك او كدراسة لاسيما وأنهم يمرون بمرحلة المراهقة التي تعد مرحلة إنمائية حرجة ذات مظاهر نمو متعددة ومختلف لعل من أهمها تطور النمو المعرفي والعقلي وما يصاحبه من تغيرات جسمية و نفسية وانفعالية واجتماعية وفكرية تتأثر بالخطاب الذي يسمعونه ويتأثرون به ، مما يقتضي التعامل مع افكار التطرف العنيف بحذر شديد سواء على الجانب الفكري او السلوكي، ان مراعاة خصائص ومتطلبات نمو طلاب هذه المرحلة التعليمية تعد من اهم المتطلبات الخاة لهذه المرحلة ومن أهم مراحل حياة الفرد،

فهي مرحلة الإعداد للحياة العملية وتحمل المسئولية والمشاركة الفعلية في المجتمع كعضو مهم ومؤثر ، والمرحلة التي يبدأ فيها المراهق بتكوين قيم سلوكية تتفق والأفكار التي يكتسبها. (قادرة ،2017 : 4)

إن مواجهة موجات التطرف العنيف لا يمكن أن يتم بالطرق التقليدية ، أو اللجوء للأساليب الدفاعية البحتة ، بل يتطلب تطبيق استراتيجيات طويلة المدى تكون جزءاً أساسياً من خطط التربوية واستكمال المتطلبات الرئيسية من خطط وعناصر العملية التربوية ، ونلاحظ وجود الضعف في المؤسسات التربوية التي ينشأ بها الطلبة في مواجهة فكرة التطرف العنيف والتي ابتعدت عن جانب التثقيف نحو الاعتدال والوسطية والتعيش السلمي المجتمع والتقبل الامن للاخر ، وان الطلبة في هذه المرحلة العمرية شديدي التأثر في الخطاب المسموع والمقروء والمشاهد سواء في المؤسسات الدينية او الاجتماعية والإعلامية والقنوات الفضائية والشبكة العنكبوتيه الانترنت فتؤثر تلك الخطابات على افكاره فيميل نحو ذلك المفهوم فكرا اعتقادا وسلوكا، وان ضعف الاهتمام بالإرشاد النفسي المدرسي وضعف امكانياته اصبح غير قادر على مواجهة هذه الهجمة والموجة المتطرفة مما يستدعي بيان اهمية العملية التربوية بشكل عام والإرشادية بشكل خاص في مواجهة التطرف العنيف وما يفرزه من افكار وإعادة تنظيم تلك الافكار وتصحيح السلوك من خلال الارشاد النفسي . (الخواجا ، 2009 :13)

ان الدور الإيجابي الذي تؤديه المدرسة في تفعيل آليات الضبط في المجتمع مهمة وكبيرة وتحتاج الى دعم وتطوير ومواكبة للتغيرات الاجتماعية والثقافية التي يمر بها العالم والمجتمع في الوقت الحاضر وأصبحت تفرض على القائمين على العملية التربوية مسؤوليات مضاعفة تتجاوز حدود التعليم في نمطيته التقليدية ، وتفرض عليهم أيضاً الاطلاع بدور أكثر أهمية في تعليم الناشئة المعايير والقيم التي تحافظ على أمن واستقرار المجتمع، إن العملية التربوية في الوقت الحاضر أصبحت تعاني من الكثير من الضغوط بسبب قصورها عن أداء بعض الأدوار المناط بها مما يتطلب إعادة النظر فيه بعقلية انفتاحية لا ترفض القديم كله ولا تقبل الجديد كله دون دراسة وتمحيص. (النوفلي، 2012 : 7)

وبما أن الارشاد النفسي يعد من أهم الوسائل الوقائية التي تعمل على مواجهة المشكلات النفسية والاجتماعية والفكرية ، والانحرافات السلوكية بصورة عامة ، ومواجهة مظاهر التطرف العنيف لذي يتسبب في بناء افكار غير منضبطة دينيا واجتماعيا ونفسيا، ويعد الارشاد النفسي هو المجال الفعال لامتلاكه الوسائل اللازمة لمواجهة التطرف لعنيف ، ويستطيع ويمتلك الارشاد الاسلوب العلمي والقدرة النفسية والذهنية على إشباع بعض حاجات الاستماع والإصغاء واستقبال المعلومات من خلال الكتب والخطب والحوارات ووسائل اعلام ومواقع التواصل التي تؤثر بشكل وبأخر في نفوس الطلاب ، إضافة إلى أنه يلعب دورا مهماً وحيوي ، فالمحافظة على بناء واستقرار شخصية الطالب وفكره ، ولعمل الباحث وعلى مدى سنوات طويلة في مجال الارشاد النفسي ومعرفته بأهمية البرامج والخدمات الإرشادية التي تقدم للطلاب ، وإدراكه كغيره من المهتمين بالمرحلة اثانوية وأهمية هذه المرحلة وخطورتها. (ابو اسعد ، 2011 :6)

موضوع التطرف العنيف الذي يمكن الباحثين من تحقيق الأهداف التي يسعون اليها للحد من مخاطره النفسية والاجتماعية والثقافية، والقائمة على القوانين العادلة ، حيث ان التطرف العنيف قائم على الكراهية والتهميش الاجتماعي ونبذ الاخر والتطرف ليس فقط هو ديني بقدر ما هو أي انحياز طرفي نفسي فكري في أي مجال من مجالات الحياة الاجتماعية والمهنية والثقافية وغيرها ، وان احترام الاخرين ومراعاة الحقوق والتي تعمل على تحقيق الحقوق والنصح والإرشاد والتوجيه والاستدلال الصحيح هو أفضل طريقة يمكن للأفراد والدول استعمالها لعلاج جميع الانحرافات التي تعاني منها المجتمعات اليوم سواء كانت هذه الانحرافات عقدية ام فكرية. تعمل الامم والشعوب لتغيير واقعها المعاش من حيث توفر الفرصة المناسبة لتحقيق ذلك الانجاز والتغيير الذي يقودها الى الأفضل مما كانت عليه سابقاً ومن خلال تحقيق ذلك التغيير لابد من توفر ووجود الحوافز والأسباب التي تدعوا له وتعمل جاهدة على تحقيقه. (هواري، 2016 :16)

ان التطرف العنيف من خلال الظواهر والمواقف النفسية والتربوية لها دور مهم وفعال وهو ذو علاقة وطيدة وايجابية مع الارشاد النفسي بل هو التطبيق العملي للارشاد ، وله اثر كبير في توجيه الإنسان وتهيئة طاقاته لمواجهة مختلف تغيرات الحياة النفسية والاجتماعية ، فلقد جاء التطرف العنيف في ظل فترة من الفوضوية الفكرية والاعلامية والثقافية والاستبداد المجتمعي وضعف الالتزام بالقيم الحميدة والابتعاد عن القيم الاجتماعية وانتشار الخبائث التي تضر وتخرب البلاد وتفسد العقول والضمائر، ان الطلبة في مرحلة عمرية تقابل مرحلة المراهقة التي هي مرحلة نمو مهمة مما تساهم في تهذيب الانسان وتقوم سلوكه وتحد من حاجاته المفرطة التي تسبب له القلق والتوتر وصعوبة الاشباع مما يسلك سلوك مهم لذا يعلب التطرف العنيف في بناء الفكر الانساني القويم السليم الصحيح بعيدا عن الغلو والتطرف والإفراط والتفريط ومن ابرز مقومات الخطاب الديني المعتدل كي يحقق التغيير المجتمعي المتكامل هي الامر بالمعروف والنهي عن المنكر لملاحقة النواقص والانحرافات في كل مجالات الحياة ومواجهتها بالتغيير والإصلاح بشكل مستمر لا يتيح لها فرصة النمو والاستفحال وهذا من اهم اهدا ف الارشاد النفسي والعملية التربوية والمدرسية. (قدري ،2015: 24)

ان تعرض طلبة الثانوية لضغوطات نفسية وغزو المجتمع متغيرات سلبية دخيلة اثرت على المنظومة القيمة سواء التربوية والاجتماعية والجامعية ، والتأثير الاعلامي السلبي والالكتروني والأوضاع الامنية ، وغيرها الكثير من المشكلات ادت الى الحاجة الماسة للارشاد النفسي في مختلف المجالات لكي تساهم في ايجاد الحلول وتقويم السلوك وبناء الشخصية الايجابية الفعالة المعتدلة والمؤثر للطلبة. (المشابقة ،2008 :42)

تعد عينة البحث التي تتضمنها الدراسة الحالية، وان موضوع الدراسة من الموضوعات الحيوية والمهمة (التطرف العنيف) وهو متغير اجتماعي ونفسي وتربوي وديني ذات تأثير كبير وحساس في حياة الانسان وخاص للمرحلة العمرية لعينة البحث الحالي (الدراسة الثانوية) والتي تظهر فيها كل الرغبات والميول والاتجاهات والاعتقادات وتنمو

الافكار والمهارات ويبحث الفرد عن هويته الذاتية والاجتماعية في ظل انتمائه الدينية والاعتقادات الشـــرعية وقد تثبت لديه على طول حياته الهوية والاعتقاد والالتزام وللبحث جانبان من الأهمية هما :

الأهمية النظرية

1-تشير إلى مدى انتشار ظاهرة التطرف العنيف في حياة الفرد الأسرية والاجتماعية والمدرسية والمهنية.

2-قلة الدراسات التي توضح اهمية مجتمع الدراسة الحالية من خلال متغير الدراسة الحالية.

3-تقدم الدراسة الحالية تشخيص مهم لدور الارشاد النفسي في توضيح مستويات ومخاطر مفهوم التطرف العنيف.

الاهمية التطبيقي

1- يسـهم البحث في تقديم وصـف وتشـخيص لمسـتوى التطرف العنيف وانتشـاره في بين طلبة المرحلة الثانوية , ويمكن الإفادة منه من قبل العاملين في المجال الاجتماعي والتربوي في المدرسة .

2- محاولة ابرز اهمية التطرف العنيف في اكتساب الافكار السلبية والمعنفة لدى الافراد.

3- يقدم البحث الحالي اداة لقياس وتشخيص دور الارشاد النفسي المدرسي في معالجة التطرف العنيف للباحثين والمختصين والتربويين للفائدة منها في دراسات لاحقة .

اهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى :

1- معرفة دور الارشاد اتربوي في نبذ ثقافة التطرف العنيف في المدرسة لدى طلبة الدراسة الثانوية.

2- معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية وفق متغيري النوع (ذكور- اناث) التخصص الدراسي (علمي- ادبي)

حدود البحث

الحد الموضوعي:- اقتصر البحث الحالي على دور الارشاد النفسي المدرسي في نبذ ثقافة التطرف العنيف.

الحدود المكانية :- اقتصر البحث الحالي على طلبة محافظة ديالى.

الحدود البشرية:- اقتصر البحث الحالي على طلبة الدراسة الثانوية .

الحدود الزمانية:- انجزت هذه الدراسة في العام الدراسي 2018- 2019.

تحديد المصطلحات

اولا- الارشاد النفسي : عملية مبنية على علاقة مهنية خاصة بين المرشد المتخصص ، والمسترشد الذي يحتاج للمساعدة ، ويعمل المرشد عن طريق العلاقة الإرشادية على فهم المسترشد ومساعدته على فهم نفسه واختيار أفضل

البدائل المتاحة له بناءًا على وعيه بمتطلبات البيئة الاجتماعية وتقييمه لذاته وقدراته وإمكانياته الواقعية ويساعده في حل مشكلاته.(ابو اسعد، 2011 : 17)

ثانيا– التطرف العنيف : تعبير يستعمل لوصف أفكار أو أعمال ينظر إليها من قبل مطلقي هذا التعبير بأنها غير مبرّرة. من ناحية الأفكار، يستعمل هذا التعبير لوصم الأيديولوجية السياسية التي تعدّ بعيدة عن التوجه السياسي للمجتمع. من ناحية الأعمال، يستعمل هذا التعبير في أغلب الأحيان لوصم المنهجيات العنيفة المستعملة في محاولة تغير سياسية أو اجتماعية. وقد يعني التعبير استعمال وسائل غير مقبولة من المجتمع مثل التخريب أو العنف للترويج لجدول أعمال معين ، والتطرف العنيف ظاهرة تتسم بالتنوع وتفتقر إلى تعريف محدد حتى الآن لا يوجد توافق في الآراء حول ما يمكن اعتباره نوعًا من "التطرف العنيف" حيث لم يقدم بان تعريفًا محددًا له (**توفيق**، 2012 : 35)

ثالثا– المرحلة الثانوية : هي مرحلة دراسية تقع ضمن دراسة الستة اعوام من الصف الاول متوسط الى الصف السادس الاعدادي بعد المرحلة الابتدائية تهدف إلى ترسيخ ما تم اكتشافه من قدرات الطلبة وميولهم وتعينهم من بلوغ مستوى أعلى من المعرفة ، والمهارة مع تنويع ،وتعميق بعض الميادين الفكرية والتطبيقية تمهيداً لمواصلة الدراسة الحالية ، وإعداده للحياة العملية الإنتاجية (وزارة التربية العراقية ،1982 : 22).

الاطار النظري والدراسات السابقة

الخلفية النظرية للارشاد النفسي

تبدأ العملية الإرشادية بالتحضير والإعداد وجمع البيانات لتشخيص ، وتحديد مشكلة المسترشد لتبصير ذاته ، وتحديد أهدافه التي يريد تحقيقها خلال عملية الإرشاد ، وكذلك من واجب المرشد مساعدة المسترشد على خفض توتره النفسي لزيادة قدرته على الاستبصار ، ليدرك قدراته وأسباب مشكلاته التي يعاني منها ، وصولا إلى تقويم العملية الإرشادية عن طريق مدى التحسن الذي حققه المسترشد.

ان التربية الحديثة تعطي اهتماما وعناية كبيرتين بالطلبة من جميع جوانبها سواء الحسية ، والعقلية أو الاجتماعية أو النفسية ، لذا فهو يحتاج إلى توجيه و إرشاد من خلال مؤسسات التوجيه والإرشاد التربوية ،باعتبارها جزء لا يتجزأ من العملية التعليمية ، وأصبح من المهم دخول خدمات الإرشاد النفسي إلى مؤسساتنا التعليمية ، بل و في كل مؤسسات المجتمع ، وهذه قضية تربوية نفسية مجتمعية ، تستحق الاهتمام والدراسة و المتابعة ،ومن المفترض طالما مجتمعاتنا قد تأخرت في إدخال خدمات الإرشاد النفسي وقت طويل من الزمان ، لذا يجب البدء من حيث انتهى الآخرون.

يعد الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي ا اهم من المتطلبات الاساسية في المدرسة لانها ترتبط بشكل مباشر بالطلبة وحتياجاتهم والمشكلات التي تواجههم ، والارشاد علم قائم على افكار نظرية تتعامل مع السلوك وتنمي المهارات

والقدرات للفرد وتساعده في حل مشكلاته ونمو ذاته ، ومن اهم المجالات التي يهتم بها الارشاد التربوي تطور التعليم في مفاهيمه وأهدافه ،و أساليبه، واهتمام التعليم بشخصية المتعلم في جوانبها النفسية والاجتماعية و السلوكية ، ومعالجة المشكلات التي تظهر في بالمدرسة مثل مشكلة المتأخرين دراسيًا ، هذه الاعتبارات وغيرها ، توضح ضرورة الإرشاد و التوجيه فالكثير من الأهداف و التي منها المساهمة في تشكيل سلوك الطلاب و قيمهم داخل المدرسة و خارجها ، مساعدتهم في تخطي العقبات التي تعترض طريق نجاحهم، وتحول دون تحقيقهم لأهدافهم

الإرشاد النفسي جزء لا يتجزأ من العملية التربوية بمختلف جوانبها ، فخدماته التربوية تغطي جوانب متعددة في هذه العملية من خلال توظيف المعلومات التربوية والاجتماعية والانفعالية والمهنية عن الطالب باستخدام مجموعة من الأساليب المتخصصة بهدف المساعدة في اتخاذ قرارات تربوية وشخصية ومهنية (المشابقة :2008، 138)

تعد علاقة الإرشاد بالتربية علاقة تكامل حيث أن التربية الحديثة تعتبر عملية الإرشاد جزءاً لا يتجزأ منها ، ولا يمكن التفكير بالتربية بدون الإرشاد فالعلاقة بينهما متبادلة ، حيث يتضمن الإرشاد عمليتي التعلم والتعليم في تغيير السلوك ، وتتضمن التربية عملية التوجيه والإرشاد، وتعتبر المؤسسات التربوية المجال الحيوي الفعال للإرشاد في جميع أنحاء العالم.(العزة: 2016، 61)

ان أهمية الإرشاد التربوي أصبحت من المسلمات، كما أن الإرشاد التربوي عملية تربوية مهنية متطورة أصبحت لها قيم ومفاهيم محددة وأغراض واضحة وأساليب مقننة تستجيب جميعاً للحاجات الإرشادية المطلوبة ، والإرشاد التربوي هو عملية مساعدة الفرد في رسم الخطط التربوية التي تتلاءم مع قدراته وميوله وأهدافه ، وأن يختار نوع الدراسة والمناهج المناسبة والمواد الدراسية التي تساعده في اكتشاف الإمكانات التربوي ة فيما بعد للمستوى التعليمي الحاضر ومساعدته في النجاح في برنامجه التربوي والمساعدة في تشخيص وعلاج المشكلات التربوية بما يحقق توافقه التربوي بصفة عامة. (يوسف، 2004: 43)

مبررات عملية الارشاد في المدرسة

تعد وظيفة المدرسة فقط تعليم الطلاب المواد العلمية والمعرفية وإنما أصبحت مركز إشعاع داخل المحيط الاجتماعي وعنصر مؤثر في البيئة ، وظهور التوجيه المهني ، كما عملية التعليم أصبحت مشاعة لكل الشرائح الاجتماعية أدى إلى اقبال الطلبة من مجتمعات مختلفة مما أدى إلى تباين بين الطلاب في قدراتهم ومستوياتهم ، التطور العلمي والمعرفي وما يشهده العالم من حركة علمية ، تزايد المشكلات داخل المجتمع مما أدت إلى تعطيل بعض الطلاب عن الدراسة وزيادة نسبة الرسوب والتسرب ، كما أن المناهج وطرق التدريس قد لا تتلاءم مع قدرات الطلاب العقلية ، ولذلك أصبح من الضروري توفير الجو النفسي الملائم للطلاب للنمو العلمي والمعرفي وتحقيق التوافق النفسي. (الاسدي ، ابراهيم : 2003، 36)

مناهج عملية الارشاد التربوي

أ –المنهج الإنمائي: يتمثل بالدفع بقدرات الطالب المختلفة للوصول بها إلى أقصى حد ممكن مستثمراً ما لدى الطالب من تلك القدرات والإمكانات ، ومما لاشك فيه أن النمو هو أقصى غاية يطمح لها الفرد لأن النمو السليم يعني الإنتاج والسعادة والتخلص من المشكلات التي لها علاقة بالنمو ومن أهم تلك المشكلات مشكلات عدم النضج المختلفة ومشكلات عدم الشعور بالأمن والسلوك غير الاجتماعي.

ويعتبر هذا المنهج عملية الإرشاد عملية نمو ، او تقدم إلى الأفراد العاديين بهدف رعاية نموهم السليم والارتقاء بسلوكهم ورفع إمكاناتهم وقدراتهم واستعداداتهم وكفاءاتهم لتدعيم توافقهم النفسي والصحي والاجتماعي والتربوي والمهني إلى أقصى درجة ممكنه ويفيد هذا المنهج في تخطيط برامج التوجيه والإرشاد المدرسي للأخذ بيد الطلبة والتلاميذ والوصول بهم إلى التوافق في جميع جوانبهم الشخصية والاجتماعية.

ب – المنهج الوقائي: يسعى إلى إرشاد الطالب وذويه وأقرانه إلى عدم الوقوع في المشكلات المختلفة عن طريق تبصيره بتلك المشكلات قبل وقوعه فيها ، وبالأضرار النفسية والاجتماعية والتحصيلية المترتبة على الوقوع فيها مستخدماً لتحقيق ذلك حصص التوجيه الجمعي والإرشاد الجماعي العلاجي والمحاضرات والنشرات وكل وسائل الإرشاد المتاحة له في المدرسة من إذاعة مدرسية أو نشاطات أو عن طريق وضع ملصقات جداريه.

ج – المنهج العلاجي:

هذا المنهج يصبح ضرورة حتمية إذا لم يستفيد الطالب من وسائل الإرشاد الوقائي ، ويتطلب من المرشد الدراية والمعرفة العميقة بأساليب الإرشاد وفنياته بهدف مساعدة الطالب لتخلص من تلك المشكلات أو الحد من حدوثها وتكرارها ليستطيع أن يسير في طريق النمو لأنه مما لاشك فيه أن المشكلات تحد من استمرارية النمو عند الفرد.

مفهوم ومدخل للفكر المتطرف العنيف

يمكن تعريف التطرف الفكري باعتباره ميولاً متضخماً نحو رؤية ما، ينطوي بالضرورة على نظرة دونية للرأي الآخر ونحن هنا بصدد حالة وجدانية تصاحبها نظرة غير ودية للآخر. وقد تتضمن سلوكاً عدوانياً، بالقول أو الفعل، تجاه هذا الآخر. وهذا الآخر قد يكون آخر سياسيا أو ثقافيا.، وانمدة نمو ظاهرة التطرف الفكري لدى الأفراد يعود بصورة أساسية إلى ثقافة الأنا وإقصاء الآخر.(Mc Carthy;2016:16)

وتجد هذه الظاهرة جذورها الأكثر عمقاً في التنشئة الأولى، البعيدة عن حب الآخرين، والإصغاء لما يقولون. كما يجد العنف جذوره الأولى في منظومة من المعطيات الثقافية والاجتماعية والسياسية، وفي السنوات الأخيرة، أمكن النظر إلى التزاوج بين العنف والتطرف الفكري، الذي ساد عدداً من الساحات العربية، باعتباره تزاوجاً بين ميولين جانحين، أولد نهجاً إقصائياً، لا يقتصر على عدم الاعتراف بالآخر، بل يدعو إلى محاربته.

وقد يكون العنف نتيجة لأوضاع قائمة وقد يصبح سبباً لها. وربما يغدو سبباً ونتيجة في الوقت نفسه. وليس للعنف هوية دينية أو وطنية، ذلك أن جوهره يتناقض مع فلسفة الدين، كما الوطن الجامع.، وقد ناقش ماكس فيبر مفهوم العنف السياسي وجذوره الأساسية، إلا أن مقاربته ركزت إجمالاً على البعد المرتبط بالدولة الوطنية.

وأياً يكن الأمر، فثمة تطرف فكري في الساحة العربية الراهنة لابد من الاعتراف به اعترافاً مسؤولاً. وخلافاً لمنطق الاستسلام للواقع، فإن الاعتراف المسؤول به يعني العمل على ضبط إيقاعاته، والتأثير الممنهج في مسار تفاعلاته المختلفة.(Abrams;2015:12)

النظريات التي تفسر التطرف (الخلفية النظرية)

اولا- نظرية التعلم الاجتماعي: يعرف أصحاب هذه النظرية تفسر سلوك التطرف العنيف بأنه سلوك متعلم على الأغلب، ويعزون ذلك إلى أن الفرد يتعلم الكثير من أنماطه السلوكية عن طريق مشاهدتها عند غيره وخاصة لدى الأطفال، حيث يتعلمون سلوك التطرف العنيف عن طريق ملاحظة نماذج عند والديهم ومدرسيهم وأصدقائهم من النماذج ومن ثم يقومون بتقليدها، فإذا عوقب الطفل على السلوك المقلد فانه لا يميل في المرات القادمة لتقليده، أما إذا كوفئ عليه، فيزداد عدد مرات التقليد لهذا التطرف العنيف. ويعد ألبرت باندورا واضع أسس نظرية التعلم الاجتماعي أو ما يعرف أيضا بالتعلم من خلال الملاحظة من أشهر الباحثين الذين أوضحوا تجريبياً الأثر البالغ لمشاهدة النماذج على مستوى السلوك لدى الملاحظ. وهو يميز بين اكتساب الفرد للسلوك وتأديته له، فاكتساب الشخص للسلوك لا يعني بالضرورة أنه سيؤديه،إذ أن تأديته لسلوك النموذج تتوقف بشكل مباشر على توقعاته من نتائج التقليد، وعلى نتائج السلوك، فإذا توقع أن تقليده لسلوك النموذج سيعود عليه بنتائج سلبية (أي سيعاقب على سلوكه) فان احتمالات تقليده له ستقل،أما إذا توقع الملاحظ أن تقليده لسلوك النموذج ستعود عليه بنتائج ايجابية فان احتمالات تقليده لذلك السلوك تصبح أكبر.(Pateraki,2014:19)

ثانيا- نظرية العنف لباخ

" تبنى باخ وجهة نظر هامة وابتكارية وذو فعالية عن طريق التعامل مع العلاقات الإنسانية المضطربة، والتطرف العنيف وفقاً لتصور باخ هو باختصار شديد نظام نفسي كتطرف وهو أيضاً طريقة تعليم ذاتي مصمم لتفريغ الطاقة السلبية للناس جذرياً للحفاظ على العلاقات السوية وفق ما يرونه مناسبا لهم وتتناسب مع افكارهم المتطرفة العنيفة، ويركز العنف التطرف العنيف على كل صيغ العدوان البشري المباشر وغير المباشر، السلبي الموجه نحو الذات والموجه نحو الآخرين فردياً أو جماعة،(Hillsber;2016:42) .

ويرفض العدوان التطرف العنيف فكرة أن العدوان هو في الأساس ميكانيزم ضد عوامل الضيق مثل الخوف أو الشعور بالنقص أو الإحباط، ويركز باهتمام بالغ على الانتفاع بالطاقة العدوانية البناءة، فمن المسلم به أن التطرف

العنيف الإنساني سواء كان فطرياً أو مكتسباً يثار بسهولة نسبية وبمجرد إثارته فان صيغ التعبير عن التطرف العنيف وتوجيهه، وهي الطرق التي تتحكم بفاعلية أو على الأقل تخفض إلى الحد الأدنى من العداء المميت وترفع إلى الحد الأقصى الصيغ البناءة أو المؤثرة للسلوك المتطرف والتي يمكن أن تؤدي إلى النمو، ويتضمن التطرف العنيف الفهم الكامل لكل من المستويات الظاهرة والمستترة للانفعال والسلوك البشري، كما يسهم في الوقاية من سوء إدارة وتدبر التطرف العنيف المدمر، لهذا يستخدم الكثير من المعالجين وفق هذه النظرية كمنحى فعال في التدريب والعمل الإكلينيكي مع الأفراد ذوي سلوك متطرف عنيف. (كوري،2011 :47)

دراسات سابقة للتطرف العنيف

1- دراسة : محمد (2012)

تهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة واقع التوجهات التطرف العنيف ،من خلال تحديد مستوياته وتقدير أبعاده الاجتماعية بين مكوناته المختلفة في المدينة، لغرض الوصول إلى إمكانية تنمية مشاعر أفراده وتفعيل دورهم في تحقيق التوافق والانسجام وقبول الآخر والعيش برفاهية، وما إلى ذلك من آثار ايجابية في توفير الاستقرار والأمن الاجتماعي والسياسي وتحديد المشكلات الناجمة عن ذلك. شملت عينة البحث (150) فرداً من مركز مدينة الموصل، تم اختيارهم بطريقة العينة الحصصية، وهم يمثلون مجتمع البحث موزعين على أحيائها المختلفة في جانبي المدينة الأيمن والأيسر، ويعد هذا البحث من البحوث الوصفية التحليلية والمناهج المتبعة فيها هو المنهج التاريخي ومنهج المسح الاجتماعي.أعتمد البحث على مقياس يحتوي على (48) فقرة، وتمت معالجة البيانات بالوسائل الإحصائية ذات الصلة بالموضوع كالوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار التائي للمقارنة بين متغيرات البحث وبرنامج (SPSS)لتحليل الفقرات البحث، وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق دالة بين المكونات الاجتماعية في مستوى الشعور بالتوجهات الفكرية المتطرفة في مدينة، وكذلك أشارت نتائج البحث ان التوجهات الفكرية المتطرفة بين مكونات المجتمع العراقي وخاصة مدينة الموصل مازال ينتابه نوع من الخوف ويتسم بالهشاشة وبالتالي فهو معرض للتهديد بالانهيار في أية لحظة.

2- دراسة : دعيم (2017)

تهدف الدراسة إلى الكشف عن مفهوم التوجهات الفكرية المتطرفة ومضمون نشر الإدارة المدرسيّة لثقافة المعالجات لهذه التوجهات الفكرية المتطرفة في مدارس الجليل من وجهة نظر مجتمعيّ ، شملت الدراسة عيّنة مجتمعيّ تكونت من 27 فردًا تمّ اختيارهم بالطريقة القصديّة، منهم مديرين ومديرات ومعلمين ومندوبين عن المجتمع والمؤسسات المحليّ ة والمدنيّة. لتحقيق أهداف الدراسة تمّ بناء أداة مقابلة عبارة عن سؤالين مفتوحين. وأظهرت نتائج الدراسة أنّ العيّنة المجتمعيّة تنظر إلى التوجهات الفكرية المتطرفة بعدة مفاهيم

وفقًا للترتيب التنازلي التالي التوجهات الفكرية المتطرفة هي تطوير علاقات غير سليمة، وتبني منظومة سلوكيات خاطئة، وهي تربية، وأخيرًا هي منهجيّة. في حين تبين من النتائج أن العيّن المجتمعيّة تنظر إلى عملية التطرف الفكري بعدد من توجهات وفقًا للترتيب التنازلي التالي ، نشر التوجهات الفكرية المتطرفة من خلال شبكة الانترنت والاعلام.(Santrock;2016:21)

إستراتيجيات محاربة التطرف

1- تعلم الطلبة على الاسلوب الحواري القائم على التفكير والإبداع الذي يسمح للطلبة في كتساب ثقافة السلام والوئام وحب الاخرين ونشرها في مجتمع المدرسة ونقلها للمجتمع خارج المدرسة.

2- استخدام الارشاد في المدرسة كمؤسسة تربوية عليه أن بحديد الطلبة الذين ممكن أن يكونوا عرضة للانسياق وراء الأفكار الهدامة ومحاولة توجيههم ووضع برامج خاصة لهم.

3- تشجيع الطلبة على التعاون فيما بينهم وبث روح العمل الجماعي وإبداء الرأي والنقد للرأي الآخر مع الاحترام والتسامح والتقبل ومساعدة الاخر.

4- تشكيل لجان وجماعات للأنشطة اللاصفية مثل الإذاعة المدرسية التي تساعد على تكوين رأي عام بين الطلبة تجاه القضايا المختلفة وتوسيع معارف الطلبة ، وربطهم بالأحداث الجارية وإتاحة الفرصة للنقد والتعبير الحر.

5- بث مبادئ التسامح الفكري بين الطلبة عبر لقاءات مع المعلمين والمفكرين وإتاحة الفرصة للنقاش والحوار. (ليث كريم حمد ،2013 :63)

اجراءات البحث

منهج البحث:

استخدم في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره انسب المناهج والتي تتلاءم وأهداف البحث الحالي.

مجتمع البحث.

يشمل مجتمع البحث الحالي طلبة الدراسة الثانوية في المدارس الثانوية بمدينة بعقوبة التابعة الى المديرية العامة لتربية ديالى للعام الدراسي (2018-2019) والبالغ عددها (27) مدرسة ويبلغ عدد طلبة الدراسة الثانوية (15783)، وقد تم الحصول على المعطيات الإحصائيات الخاصة بمجتمع البحث وعينته من شعبة الإحصاء المدرسي التابعة لقسم التخطيط التربوي في المديرية العامة لتربية ديالى- العراق.

عينة البحث

بلغ عدد افراد عينة البحث (120) طالب وطالبة من في مدينة بعقوبة وهو يمثل نسبة (1%) من المجتمع الكلي و الجدول (1) يوضح تقسيم عينة البحث.

جدول (1)

توزيع عينة البحث

نوع جنس المدرسة	التخصص		نوع جنس المدرسة	التخصص	
مدارس الذكور	**علمي**	**ادبي**	**مدارس الاناث**	**علمي**	**ادبي**
ثانوية طرفة بن العبد	**15**	**15**	**ثانوية عائشة**	**15**	**15**
اعدادية الفلق	**15**	**15**	**اعدادية امنة بنت وهب**	**15**	**15**
المجموع الكلي للطلبة	**120**				

اداة البحث

لتحقيق أهداف البحث الحالي ولعدم حصول الباحث على أداة مناسبة لأهداف البحث الحالي ، وبعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة، تم بناء اداة للبحث الحالي مكونة من (24) فقرة موزعة على ثلاث مجالات هي التربوي والنفسي والاجتماعي وله ثلاث بدائل (دائما- احيانا- ابدا) ولكل بديل وزن معين (3، 2،1) للفقرات الايجابية والعكس للفقرات السلبية وكانت اعلى درجة للمقياس (72) واقل درجة (24) وما الوسط الفرضي فيبلغ (48).

صدق الاداة

الصدق هو الخاصية السايكومترية التي تكشف عن مدى اداء المقياس للغرض الذي أُعد من اجله ، وهو دليل على قياس الفقرات لما يفترض أن تقيسه ولأجل التحقق من صدق أداة البحث قام الباحث باستخراج الصدق الظاهري الذي يعد من مستلزمات بناء المقياس وذلك بعرض فقرات الاداة على مجموعة من الخبراء والمختصين في العلوم التربوية والنفسية ، وفي ضوء آرائهم تم الابقاء على الفقرات التي نالت نسبة(٨٠ %) فأعلى وهي تمثل نسبة قبول وبذلك عدل الخبراء بعض الفقرات. (Robyn,2014:23)

تحليل فقرات القياس

تم تحليل لفقرات احصائيا بأسلوبي

أ- المجموعتان المتطرفتان

لحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات الاداة تم اجراء الخطوات ألآتية تطبيق المقياس على عينة التحليل ثم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة .

1. ترتيب الاستمارات تنازلياً بحسب درجاتها الكلية من أعلى درجة إلى أوطأ درجة.

2. تعيين (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات في المقياس و(27%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات واللتان تمثلان مجموعتين بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن، وبلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (27) استمارة وعليه فان عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل يكون (59) استمارة.
3. استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المفحوصين لكل مجموعة عن كل فقرة من فقرات المقياس ثم طبق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا في كل فقرة عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (98) وقد تبين جميع الفقرات مميزة وجدول (2) يبين ذلك :

جدول (2)

القوة التميزية للفقرات

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
1	2.553	0.555	2.220	0.613	5.221
2	2.464	0.664	2.2024	0.6970	3.525
3	2.381	0.597	2.023	0.725	4.925
4	2.053	0.728	2.057	0.781	5.650
5	2.470	0.637	1.892	0.804	7.554
6	2.285	0.701	2.107	0.815	2.168
7	2.642	0.613	2.119	0.824	6.536
8	2.684	0.548	2.154	0.773	7.239
9	2.723	0.573	2.071	0.823	8.536
10	2.595	0.591	1.982	0.761	8.237
11	2.452	0.607	1.982	0.687	6.643
12	2.756	0.552	2.232	0.773	7.141
13	2.535	0.618	1.982	0.754	7.360
14	2.750	0.486	2.089	0.756	9.519
15	2.678	0.539	2.178	0.720	7.200

5.783	0.754	2.006	0.616	2.440	16
6.676	0.753	2.083	0.574	2.571	17
4.471	0.749	1.964	0.763	2.333	18
5.071	0.749	1.963	0.636	2.339	19
7.247	0.739	2.184	0.503	2.684	20
8.861	0.728	2.154	0.492	2.761	21
6,882	0.773	2.154	0.556	2.660	22
7.541	0.723	2.071	0.529	2.492	23
7.912	0.805	1.632	0.862	2.119	24

ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

يقصد بها معامل الارتباط بين الأداء على كل فقرة والأداء على الاختبار بأكمله, إذ انَّ من مميزات هذا الأسلوب أَن يقدم مقياساً متجانساً في فقراته , إذ إن الفقرة التي ترتبط ارتباطاً ضعيفاً جداً مع المحك (المقياس) تعد غالباً فقرة تقيس سمة تختلف عن تلك السمة التي تقيسها فقرات المقياس الأخرى إذ يجب استبعادها , بمعنى ان الفقرة تقيس المفهوم الذي يقيسه المقياس بصفة عامة , وتوفر أحد مؤشرات صدق البناء. (Binrfker;2012:32)

ولحساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاداة والدرجة الكلية استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون, وقد تبين أن معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى(0.05) لأن جميع معاملات الارتباط أعلى من القيمة الجدولية البالغة (0.088) وبدرجة حرية (99) والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول(3)

معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة
0.308	12	0.226	1
0.396	13	0.154	2

0.288	14	0.205	3
0.145	15	0.047	4
0.155	16	0.270	5
0.188	17	0.142	6
0.319	18	0.282	7
0.263	19	0.295	8
0.282	20	0.323	9
0.254	21	0.364	10
0.320	22	0.305	11
0.251	24	0.116	12

مؤشرات الثبات

يقصد بالثبات الدقة في أداء الأفراد والاستقرار في النتائج عبر الزمن ، ان عدم تأثر نتائج الاختبار بصورة جوهرية بذاتية المفحوص, أو إن الاختبار فيما لو كُرر على المجموعة نفسها بعد فترة زمنية نحصل على النتائج نفسها أو مقاربة ، وقدتم استخراج قيمة معامل الثبات من خلال اسلوب الفا- كرونباخ ، فكانت قيمة معامل ثبات المقياس (0.83) ويعد المقياس داخليا لان هذه المعادلة تعكس مدى اتساق فقرات داخليا .

الوسائل الاحصائية

استخدم الباحث برنامج (spss) لتحليل الفقرات واستخراج النتائج للأهداف الموضوعه.

عرض النتائج وتفسيرها

اولا- معرفة دور الارشاد النفسي في نبذ ثقافة التطرف العنيف في المدرسة لدى طلبة الدراسة الثانوية.

من اجل الوصول للهدف الأول قام الباحث بعملية تحليل البيانات التي حل عليها من افراد العينة بعد تطبيق الاداة عليهم، وتم اختيار الاختبارات التي تتناسب وهذا الهدف، اذ تم حساب متوسط درجات الطلبة الكلية فبلغ (61.6) درجة وبانحراف معياري قدره (9.05) وعند مطابقة هذه القيمة مع الوسط الفرضي البالغ (48) باستخدام الاختبار التائي وجد أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (1.96) درجة وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة عند مستوى دلالة (0.05) وهي دالة إحصائيًا والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول(4)

المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والقيمة التائية

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية	
				المحسوبة	الجدولية
120	61.06	9.05	48	3.41	1.96

توضح المؤشرات الاحصائية لجدول (4) وبعد اجراء المقارنات بين الوسط الحسابي والمتوسط الفرضي وكذلك المقارنة بين الدرجة التائية المحسوبة والدرجة التائية الجدولية تبين ان دور ان للارشاد النفسي المدرسي دور ايجابي في نبذ ثقافة التطرف العنيف لدى طلبة الدراسة الثانوية وتتفق هذه النتائج مع دراسة (دعيم (2017)، توضح نظرية باندورا كلما توافق الفرد في معاييره المجتمعية وعمل على تنضيجها من خلال النصيحة وتصحيح ألخطأ اذ اصبح اكثر وعيا ومعرفة واعتدالا ، اما نظرية باخ فقد اوضحت ان توفر الحاجات للإنسان يحقق له الاعتدال بمختلف مفاهيمه اللفظية والأدائية.

ثانيا-:- معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية وفق متغيري النوع (ذكور- اناث) التخصص الدراسي (علمي- ادبي)

أ- متغير النوع (ذكور، اناث)

أوضحت نتائج البحث من خلال تطبيق الأداة على عينة البحث توجد فروق دالة إحصائيًا في درجات الاستجابة على الاداة بين الذكور والإناث ، اذ وجد أن الوسط الحسابي للذكور (18,6) بانحراف معياري قدره (6.26) والوسط الحسابي للإناث (15.1) بانحراف معياري قدره (3.54) ، وأظهرت نتائج استخدام الاختبار التائي إن الفروق بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث دال إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05 حيث كانت القيمة التائية المحسوبة (3.2) وهذه القيمة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (2) والجدول(5) يوضح ذالك.

جدول (5)

يبين نتائج الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجات الإناث

المؤشر الإحصائي / النوع	العدد	المتوسط المحقق	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى دلالة
				المحسوبة	الجدولية	
ذكور	60	18.6	6.26	3.3	2	0.05
اناث	60	15.1	3.54			

يتضح من الجدول (5) وبعد اجراء المقارنات بين المتوسط الحسابي لعينة الذكور من الطلبة والمتوسط الحسابي للاناث من الطلبة ومقارنة الدرجة التائية المحسوبة والدرجة التائية الجدولية تبين ان الفروق دالة احصائيا لصالح الطلاب الذكور ، أي ان دور الارشاد فعال في نبذ ثقافة مفهوم التطرف العنيف لدى الطلاب اكثر من الطالبات ، ويفسر ذلك في ضوء نظرية باندورا ان الطلاب يتمتعون بعلاقات اجتماعية متنوعة ومتعددة سواء مع اقرانهم ونوع جنسهم او ، مما يتعرضون لخبرات متعددة ومتنوعة فيبحثون عن النصيحة والإرشاد ، هناك نصائح مزعجة يرفضونه ومنها جيدة تعتبر معتدلة كالتطرف العنيف وهكذا عندما يستمعون لخطبة بالتلفاز او المسجد او وسائل التواصل مما تكونت لديه معايير الاعتدال مقارنة بالإناث التي تتحدد علاقتها مع نوع جنسها وأمها وأقاربها وطبيعة المجتمع التي يفرضها مما تكون خبرتها بالخطاب اقل من الذكور وهذا يتفق مع دراسة محمد (2012) .

ب- الفرع الدراسي :علمي – أدبي.

توجد فروق دالة إحصائيًا في درجات الاستجابة على الاداة بين طلبة الفرع العلمي والأدبي ، اذ وجد أن الوسط الحسابي للفرع الادبي (21.5) بانحراف معياري قدره(7.3) والوسط الحسابي للفرع العلمي (19.3) بانحراف معياري قدره (5.4) ، وأظهرت نتائج استخدام الاختبار التائي إن الفروق بين متوسط درجات طلاب الفرع الادبي و العلمي دال إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05 حيث كانت القيمة التائية المحسوبة.(3) وهذه القيمة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (2) والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6)

يبين نتائج الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجات الفرع العلمي والادبي

الفرع	العدد	المتوسط المحقق	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى دلالة
				المحسوبة	الجدولية	
ادبي	60	21.5	7.3	3	2	0.05
علمي	60	17.3	5.4			

يوضح جدول (6)) وبعد اجراء المقارنات بين المتوسط الحسابي لعينة الفرع الأدبي من الطلبة والمتوسط الحسابي للفرع العلمي من الطلبة ومقارنة الدرجة التائية المحسوبة والدرجة التائية الجدولية تبين ان الفروق دالة احصائيا لصالح طلبة الفرع الادبي ، أي ان الارشاد النفسي المدرسي يلعب دور مهم في نبذ ثقافة مفهوم التطرف العنيف لطلبة الفرع الادبي مقارنة بالفرع العلمي وتتفق هذه الدراسة مع دراسة دعيم (2017) ، اذ تفسر نظرية باخ ان الفرد يسعى الى اشباع حاجته الاساسية بمختلف الطرق الممكنة سواء كانت عقلانية او عدوانية ، سواء منها التقدير الاجتماعي وبناء العلاقات والتقدير والحاجة الدراسية لكي يحقق ذاته ، ان طلبة الفرع الادبي هم اكثر اهتماما في نشاطات المدرسية والصفية والمجتمعية ، ويتميزون بتنوع حسي نتيجة تخصصهم الانساني ويستخدمون وقت اقل للمذاكرة فيستهلكون اكثر وقتهم بالتواصل الاجتماعي مما يتيح امامهم فرص يجعلهم ذوي خبرة فيكونون معايير الاعتدال المجتمعي كخطاب وسلوك ونعكس هذه على استجاباتهم على الاداة مقارنة باستجابات الفرع العلمي هم ايضا لديهم معايير للاعتدال ولكن اقل من طلبة الادبي وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة محمد (2012).

ابرز مساهمات البحث

1- تناول موضوع مهم في المجتمع وهو التطرف العنيف.

2- تضمن البحث عينة مهمة في المجتمع وهم طلبة دراسة الثانوية تتمثل بعينة الشباب والرشد.

3- تناولت الدراسة دور الارشاد في طرح معالجات تربوية ونفسية تساهم في خفض ونبذ ثقافة التطرف العنيف بين الطلبة في المدرسة والمجتمع.

4- عرضت الدراسة الحالية مشكلة التطرف العنيف بأسلوب منهجي وعلمي وفق بناء اداة قياس تشخص واقع المشكلة من اجل طرح حلول وتوصيات ومقترحات للحد من هذه المشكلة.

التوصيات

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث :-

1- تطوير دور الارشاد النفسي في المؤسسات التربوية كالمدارس والجامعات وتوفير السبل التي تساهم في نجاح العملية الارشادية لأنها تتعامل مع الجوانب النفسية والفكرية والاجتماعية التي تساهم في تغير سلوكيات الفرد والجماعة.

2- ترسيخ القيم والمبادئ التي تساهم في نبذ ثقافة التطرف العنيف كمفهوم وسلوك ومعالجته كمظاهر سلوكية في المؤسسات التربوية والمجتمعية .

3- توظيف النشاطات المدرسية المتنوعة في تنمية مفهوم التعايش السلمي ونبذ التطرف العنيف وتحقيق التعاون بين المدرسة والبيت في تذويب مختلف الافكار السلبية التي يكتسبها الطالب.

4- توظيف مواقع التواصل الاجتماعي ووسائل الاعلام بمختلف مسمياتها في نشر ثقافة خطاب الاعتدال وسلوك الوسطية ، اذ ان اكثر الطلبة على حتكاك وتأثير متواصل معها.

المقترحات

يقترح الباحث :-

1- اجراء دراسة عن دور المدرسة في نشر ثقافة الاعتدال الفكري لدى اولياء امور الطلبة.

2- اجراء دراسة بعنوان المهام الارشادية الموكله للمرشد التربوي وأثرها في نشر ثقافة السلم المجتمعي .

3- اجراء دراسة بعنوان ازمة الهوية وعلاقتها بالاعتدال الفكري لدى الشباب .

4- اقامة دراسة تجريبية بعنوان اثر الارشاد المعرفي في تنمية السلوك ألاعتدالي لدى طلبة الدراسة الثانوية.

المصادر

- أبو اسعد ، احمد عبد اللطيف (2011) **علم النفس الارشادي** , دار الميسرة , عمان،الأردن.
- توفيق، هشام إبراهيم (2012) الوسطية والاعتدال ، مجلة **الجامعة الأسمرية** ، الجامعة الأسمرية، العدد 3،ليبيا.
- الخواجا ، عبد الفتاح محمد سعيد (2009) **الإرشاد النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق مسؤوليات وواجبات دليل الأباء والمرشدين** ، ط1 ، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- زهران، حامد (2005) التوجيه والإرشاد النفسي، القاهرة :عالم الكتب.
- السيد ، حسن علي (2017) دور التربية والتعليم في تعزيز مفهوم الوسطية و الاعتدال ، مؤتمر جامعة كربلاء، **مجلة مركز الدراسات الاستراتيجي** ، العدد17.
- العتيبي ، عبد العزيز (2009) **الوسطية في الميزان** ، ط1 ، دار الكرامة ، العزوانية ، تركيا.

- العزة ، سعيد حسني ،(2016) **دليل المرشد التربوي في المدرسة** ، ط 1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ،الأردن.
- غباري , ثائر احمد و ابو شعيرة , خالد محمد (2010) **سيكولوجية الشخصية** , ط1 مكتبة المجتمع العربي , عمان.
- قادرة ، بشير (2017) الوسطية في الخطاب الديني ، مؤتمر الملتقى الدولي ، **مجلة معهد العلوم الاسلامية** ، العدد26 ، المجلد 2، جامعة جنوب الوادي، مصر.
- قدري ، سامية (2015)، **الإصلاح الاجتماعي في الخطاب الديني الموجه للشباب**، ورقة مقدمة إلى مؤتمر الشباب وتحديات القرن الحادي والعشرين ، جامعة عن شمس، القاهرة.
- القرعان ، احمد خليل (2009) **التوجيه الارشاد النفسي والمهني** ،ط1، دار حمورابي للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن.
- كوري ، جيرال (2011) **النظرية والتطبيق في الإرشاد والعلاج** النفسي، ترجمة: سامح الخفش ، ط1، دار الفكر للنشر، الأردن.
- المشابقة، محمد (2008) **مبادئ الإرشاد النفسي للمرشدين والأخصائيين النفسيين** ،مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الن, بيم (2009) **نظريات الشخصية الارتقاء – النمو – التنوع**, ترجمة علاء الدين كفائي و مايسه النيال وهير محمد , دار الفكر, عمان.
- ناصر الدين ، أبو حماد ، (2008) ، **الإرشاد النفسي والتوجيه المهني**، ط1 عالم الكتاب الحديث ، الأردن.
- ناصر الدين ، أبو حماد ، (2008) ، **الإرشاد النفسي والتوجيه المهني**، ط1 عالم الكتاب الحديث ، الأردن.
- النوفلي ، علي الوكاع (2012) **المدرسة والبيت** ، ط1، دار القارئ للنشر والتوزيع ، الكويت.
- هواري، معارج (2016) **دور الجامعات في تعزيز مبدأ الوسطية**. بحث مقدم لمؤتمر الجامعات العربية في تعزيز مبدأ الوسطية بين الشباب العربي. الجزائر.
- وزارة التربية ، العراق ، (1982): ، **قسم الاحصاء** ، المديرية العامة للتخطيط التربوي ، بغداد.
- Abrams, D. & Hogg, M.A (2015) :**Metatheory** : **lessons from social indentity research**, In A.W. Kruglanski & E.T. Higgins

(Eds.). Theory Construction in social-personality Psychology. Mahwah, NJ: Erlbaum .

- Santrock, John W. (2016) : **Psychology**, Updated,(7th ed.) Mc Graw- Hill Companies, USA .
- Binrfker. (2012). the Olweus Bullying Prevention Program in Public Middle School: A Controlled Trail. **Journal of Adolescent Health**. 40, (3), 266 274. Retrieved Janauray.
- Hillsberg, C. & Spak, H. (2016): **Young a**dult literature as the centerpiece of an anti-bullying program in middle school. **Middle School Journal**, **38**(2), 23–28.
- Mc Carthy, (2016). Youth Violence Prevention Project. Retrieved from **http**//:**www**.**aggressionreplacementTrianing**.**Org**.
- Pateraki, L. (2017). **Bullying Among Primary School Children in Athens** Creece. Educational Psychology, 21, 167 – 175
- Robyn, C. (2014). SMS bullying, (**Bullying & Violence**). **Youth Studies Australia**, **23**(2), 3-5.

ملحق (1)

اسماء المحكمين

الاسم واللقب العلمي	مكان العمل
أ.د عبد الحسين ارزوقي	جامعة بغداد- كلية التربية ابن رشد- قسم العلوم التربوية والنفسية
أ.د هيثم احمد الزبيدي	**جامعة ديالى- كلية التربية للعلوم الانسانية-قسم العلوم تربوية ونفسية**
أ.م.د اخلاص حسين علي	**جامعة ديالى- كلية التربية الاساسية-قسم الارشاد**
ا.م.د مظهر محمد العبيدي	جامعة ديالى- كلية التربية للعلوم الانسانية- قسم العلوم التربوية والنفسية

ملحق (2)

مقياس التطرف العنيف

الفقرات	دائما	احيانا	ابدا
أرفض حضور المناسبات الاجتماعية كاحتفالات الزواج لأنها تقاليد بالية.			
أرى أن الأخلاق سيئة ومتدهورة في هذا البلد			
ارفض أن أصلي بجانب من يختلف معي بال أ ري.			
ارفض أن تتقلد المرأة مناصب قيادية عن الرجال.			
أرغب في التخلص من سيطرة والدي.			
احرص على تحدي السلطة القائمة.			
أحاول بكل ما لدي من قوة إقناع الآخرين بآرائي السياسية			
أحاول بكل قوة أن اقنع الآخرين بآرائي ومعتقداتي.			
أرى أن المساواة بين الرجل والمرأة ضرب من الخيال.			
أشاهد فقط البرامج الإعلامية الدينية.			
اشعر أن العادات والتقاليد التي تتبعها أسرتي قيود أو التخلص منها			
اشعر أن فتاوى رجال الدين متناقضة.			
اشعر بالنفور تجاه من يخالفني ارائي			
اعتبر أن إتباع العرف والعادة ضرب من التخلف			
اعمل على إتباع أسلوب الحوار في الأمور الدينية			
اعتقد أن هناك أ ري واحد هو الصحيح مهما اختلفت لأراء			
اعتقد أن القوة هي الوسيلة الوحيدة للتغيير.			
اعتقد أن الطرق السلمية لا جدوى منها في حل الصراعات			
أفضل الابتعاد عن العادات الاجتماعية			
اعتقد أن الإنسان قوي بذاته ولا يحتاج الآخرين			

اعتبر أن الجذور الاجتماعية لا تمثل شيئاً مهم.			
اكره الحوار مع من يخالفني			
افضل ان يتبنى الفرد اتجاها فكريا واحد			



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http://www.siats.co.uk/jhdesr/ e-ISSN 2462-1730
العدد 3، المجلد 5 ، أبريل 2019م - Vo: 5, No: 3, 2019



THE EFFECT OF SALMONELLA SPECIES ON CANNED AND FRESH FOOD

[1] SARA BASSAM EDREES, [2]MOHAMMED SALAH JASSIM ALAZAWY

[1,2] Faculty of Environmental Science and Technology, Department of Environmental Science, Mosul city, Iraq

Email: [1]bscsbek@gmail.com, [2]Allpharma47@gmail.com

Received 20/4/2019 - Accepted 21/6/2019 - Available online 15/7/2019

Abstract :

This study aims to investigate the presence of salmonella in different kinds of food by using culturing techniques in order to highlight the importance of sanitization of food before introducing it to consumers. Culturing techniques have been used in identifying the presence of salmonella in raw meat, raw vegetables, raw egg, and canned food like pineapples, condensed milk, and canned peas. The results revealed that the infection of salmonella is severe due to the contamination by getting in touch with unclean surfaces and many other contamination factors. It also revealed that there is a deep need to take many procedures to prevent the contamination by salmonella and cross-contamination of salmonella to food materials, in order to decrease the number of gastroenteritis cases caused by this bacteria and its effect on the human health and economy.

keywords: *Salmonella sp.*; food poisoning; testing the presence of salmonella; serological techniques; foodborne diseases.

ملخص البحث

تُعد عدوي السالمونيلا أحد أهم الأسباب للإصابة بالتسمم الغذائي، فطبقاً لإحصائيات الولايات المتحدة الأمريكية ، هناك ١٢٨ ألف حالة من بين ٤٨ مليون حالة تحتاج إلى رعاية طبية في المستشفيات و ٣ آلاف حالة وفاة نتيجة للإصابة بالأمراض التي تنقلها الأغذية كل عام. ومن بين ٣١ مسبب للأمراض مسؤول عن ٩ .٤ مليون حالة من الأمراض التي تنقلها الأغذية. كانت السالمونيلا مسؤولة عن ٣٩ ٪ من الحالات. تأتي هذه الدراسة لإلقاء الضوء علي أهمية إتخاذ الإحتياطات اللازمة للحد من إنتشار السالمونيلا عن طريق إستزراع عينات من بعض أنواع الأغذية النيئة والمحفوظة. كشفت النتائج عن وجود بكتيريا السالمونيلا بنسبة أكبرفي أطباق زرع الأطعمة النيئة أكثر من نسبة السالمونيلا الموجودة في أطباق زرع الأطعمة المحفوظة وكانت المستعمرات المتكونة من إستزراع الأطعمة النيئة أكثر عدداً من المستعمرات الموجودة في أطباق زرع الأطعمة المحفوظة. تكشف هذه النتائج أهمية إتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ علي الأطعمة من التلوث بالسالمونيلا.

English summary

Salmonella infections are one of the main causes of food poisoning. According to US statistics, there are 128,000 cases out of 48 million requiring hospital care and 3,000 deaths due to food-borne diseases each year. Among 31 pathogens were responsible for 9 million food-borne diseases. Salmonella was responsible for 39% of cases. This study is intended to highlight the importance of taking the necessary precautions to reduce the spread of Salmonella by culturing samples of some raw and preserved foods. The results revealed that Salmonella was found to be more in raw food petri dishes than in preserved food petri dishes. The colonies of raw food culture were more numerous than the colonies in the dishes of preserved foods. These findings reveal the importance of taking measures to protect food from salmonella contamination.

1. INTRODUCTION

Salmonella spp. which belongs to the family Enterobacteriaceae is facultative anaerobic gram-negative bacilli bacteria. The identification of this kind of bacteria takes place by the means of complex serological techniques, including the interaction between bacterial surface antigens with the Salmonella antibodies; the antigen-antibody interaction causes an agglutination which is the sign of the presence of the bacteria.
Salmonella spp. have been pointed to as the major cause of foodborne bacterial illnesses in humans, as it is responsible for the highest number of reported clinical foodborne illness cases rather than other pathogenic bacteria, which cause foodborne illnesses.
The interesting in the study of salmonella infections effect on the national level started in 1962, following recognition of the importance of Salmonella organisms as the cause of potentially preventable infectious disease in the United States. The number of reported cases of infection due to Salmonella has been noticed to increase progressively to ~40,000 case per year
The number of reported cases of salmonellosis increased every year, the matter that led to an increase in the interest of studying methods of infection and the procedures to be taken in order to decrease or prevent the infection and raising the awareness towards the correct handling for food.

Determination of the microbial hazards is the target for the validity of the food. It can be determined by knowing the risk and factors that cause the infection. The goal is to determine the pathogenic dose of a certain microorganism that can cause an infection in a given population (Forsythe, S. J., 2008)

For QMRA, there is a need for studying and working with old and new microbiological methods that give reliable quantitative data. For example, PCR techniques are one of the microbiological methods that need to be developed to be able to produce quantitative results.

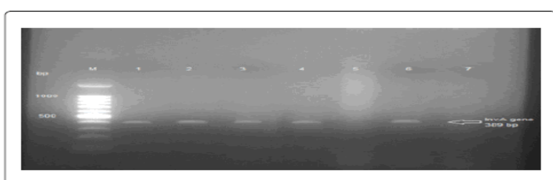


Figure 1: The *invA* gene after PCR on 2% agarose gel electrophoresis. Lane M: 100-bp DNA ladder. Lane 1: Control positive. Lanes 2, 3, 4, and 6: positive *invA* gene of *Salmonella* strains (389 bp). Lane 5: negative *invA* gene of *Salmonella* strains. Lane 7: control negative.

Salmonellosis is one of the most important foodborne diseases that cause medical and economic encumbrances all over the world (De Jong, B., & Ekdahl, K., 2006). (Voetsch, A. C., Van Gilder, T. J., Angulo, F. J., Farley, M. M., Shallow, S., Marcus, R. ... & Emerging Infections Program FoodNet Working Group, 2004)
The man is infected by salmonellosis mainly by food. *Salmonella* could be found in raw eggs, and raw poultry meat, are the most important sources of human salmonellosis (Berends, B. R., Van Knapen, F., Mossel, D. A. A., Burt, S. A., & Snijders, J. M. A., 1998)

As a result for the infection because of consuming food, scientists have developed many techniques to prevent the contamination of food by salmonella, and determination of the microbial hazards in the slaughters and farms (Malorny, B., Löfström, C., Wagner, M., Krämer, N., & Hoorfar, J., 2008), (E FSA. 2006). Quantitative microbial risk assessment is still unclear because of the lack of quantitative data, and the presence of many assumptions that result in lacking clear information. The availability of quantitative clear data represents a challenge for microbiologists, as the available methods for determining the pathogens are deficient and don't provide a clear data about the methods of determination and ways of preventing the contamination.

Salmonella is a major pathogen that causes foodborne diseases and its presence in the ready-to-eat products including plant-derived food is taking great attention. Because of its high resistance, *salmonella* can survive for a long time in spices and herbs which, if not treated properly before introducing to the consumer it might cause foodborne illness (Zweifel, C., & Stephan, R., 2012)

According to the Canadian surveillance system, each year there are about 1.6 to 2.4 million cases of illness accompanied with known and unknown pathogens. According to the statistics about 4 million cases of foodborne diseases are due to Norovirus, Clostridium prefringens, Campylobacter spp. and non-typhoidal Salmonella spp. which are the leading

pathogens that are responsible for about 90% of foodborne illnesses. Approximately 12.5 % of the population in Canada have suffered at least once of domestically acquired foodborne illness each year in Canada. (Thomas, M. K., Murray, R., Flockhart, L., Pintar, K., Pollari, F., Fazil, A., & Marshall, B., 2013)

In the past, it was shown that the intensity of the infection with salmonella is proportional to the level of contamination (dose-response relationship) (World Health Organization., 2002) Also, the infection with salmonella vary according to the kind of food, the food can catch the contamination at any stage of processing. For example, the most known reason of contamination is the contaminated environment of slaughterhouses for incoming unaffected animals (Boughton, C., Egan, J., Kelly, G., Markey, B., & Leonard, N., 2007).

Afterward, salmonellae can multiply to dangerous levels due to wrong stockpiling conditions. For the most part, Salmonella does not grow at temperatures underneath 6°C for up to 15 days on Chicken meat, while noteworthy growing has been accounted for at 8°C (Pintar, K., Cook, A., Pollari, F., Ravel, A., Lee, S., & Odumeru, J. A., 2007). However, some other reports show that Salmonella may grow at 2 to 7°C (D'Aoust, J. Y., 1991). Furthermore, type of the food plays an important role in the level of infection and its severity in outbreaks.

Fatty foods that carry salmonella may have a privilege during its entrance through the acidic medium of the stomach to the intestine, where bacteria invade the stomach regardless of the damage caused by the acids. Typically, the number of bacteria that are found in food is very low and can't cause infection but when it increases to the pathogenic level it causes the infection (Seo, K. H., Valentin-Bon, I. E., & Brackett, R. E., 2006). Detection and quantization of Salmonella enteritidis in outbreaks caused by homemade ice cream take place by a technique called PCR in which the genetic material of the organism is isolated and proliferated in order to detect its presence in the sample (Boughton, C., Egan, J., Kelly, G., Markey, B., & Leonard, N., 2007), (Fegan, N., Vanderlinde, P., Higgs, G., & Desmarchelier, P., 2004), (Seo, K. H., Valentin-Bon, I. E., & Brackett, R. E., 2006) (Malorny, B., Löfström, C., Wagner, M., Krämer, N., & Hoorfar, J., 2008) .

2. BACKGROUND LITERATURE

One hundred and fifty-four incidents of food poisoning were due to post-process leakage (PPL). These happened mainly in England (72.7%) and Canada (17.5%) from products exported from South America, Europe, Africa, and Australia.

In the national studies from the different surveillance systems, to estimate the statistics of foodborne illnesses, it was found that, these pathogens are divided into 17 bacterial pathogens, 2 viral pathogens, and 3 protozoan pathogens. Those pathogens are responsible for 2 billion illnesses, more than 1 million deaths, and almost 80 million DALYs in 2010.

By using the available information about the recorded cases, experts found that 30% of the cases that represent 582 million cases that are caused 25 million DALYs were transmitted by contaminated food. Notably, those statistics showed that almost 30% of foodborne illness, deaths from these diseases, happened to children under 5 years old.

Norovirus caused about 125 million cases. While Campylobacter caused about 96 million cases; while non-typhoidal Salmonella enterica is the major pathogen that is responsible for diarrheal and invasive infections. Finally, WHO's African region witnessed the highest recorded cases

of foodborne diseases (Kirk, M. D., Pires, S. M., Black, R. E., Caipo, M., Crump, J. A., Devleesschauwer, B., & Hall, A. J., 2015)
Around the world, the foodborne pathogen can cause many illness and deaths. Contaminated food and water caused diarrheal diseases that led to the death of 1.4 million people according to the WHO. While in 2012 the number of reported cases due to diarrheal diseases was between 26.000 to 1.565.000 deaths according to the WHO. 125 million cases were due to Norovirus followed by Campylobacter which was the reason of about 96 million deaths.
In Africa, Asia, and South America, 5 million cases of death were reported due to gastroenteritis per year most of them are under the age of five among 1 billion cases every year between children. While in Mexico and Thailand, 50% of the children who are less than 5 years suffer from enteritis that was caused by the Campylobacter.
In Europe, fifty thousand cases / million populations suffered from acute gastroenteritis according to reports. In the Netherlands, the statistics increases as about 30% of the populations suffer from enteritis per year. In Ireland, 3.2 million cases per year. In Australia, 5.4 million gastroenteritis cases are reported each year.
In England, 200.000 cases per million of the population, i.e., 9.4 million people suffered from acute foodborne gastroenteritis each year, and the primary contributing microorganisms are identified as Norovirus, Campylobacter species, rotavirus, and non-typhoidal Salmonella species.
In the USA, 128 thousand cases of 48 million cases needed medical care in the hospitals and 3 thousand deaths as a result of foodborne infections were reported each year. 31 pathogens were responsible for 9.4 million Cases of foodborne diseases. Bacteria were responsible for 39% of the cases; viruses were responsible for 59%, while parasites were responsible for 2% of the cases.
In developing countries, the reported data on the gastrointestinal diseases in Africa are not confirmed, that's why the correct pathogen that causes the disease is not recognized clearly. In a study conducted by Uche, I. V., MacLennan, C. A., & Saul, A, it was found that *Salmonella typhimurium* and *enteritidis* are the major pathogens for about 91% of gastrointestinal diseases reported in Africa. The study confirmed that gastrointestinal diseases are more prevalent between human infected by Immunodeficiency Virus (HIV), infants, and young children who are having malaria, anaemia and malnutrition (Uche, I. V., MacLennan, C. A., & Saul, A., 2017)
58% of cases were caused by norovirus, followed by 11% caused by non-typhoidal Salmonella. It was found that 10% of the cases were caused by Clostridium prefringens and (9%) were caused by Campylobacter spp. 35% of the cases were caused by Salmonella spp. which had obligated the patients to stay in the hospital. Norovirus is taking the second stage as it caused (26%) of the cases, followed by Campylobacter which represents (15%) of the cases, and Toxoplasma gondii which represents (8%) of the cases. Reported cases that led to death were associated with non-typhoidal Salmonella by (28%), Toxoplasma gondii by (24%), Listeria monocytogenes by (19%), and Norovirus by (11%).

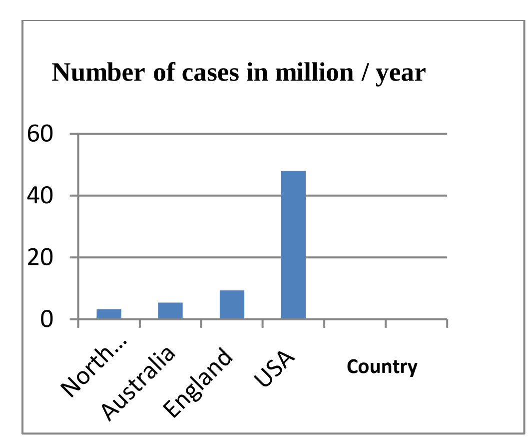


Figure 2: Number of reported gastroenteritis per year in different countries

Meat, milk, or egg products (Ready to eat food- RTE) are the common carriers for many pathogens as those products don't undergo any sterilizing processes before the man consumes it. That's why they may carry a lot of species among them E. coli, Salmonella enterica, Listeria monocytogenes, Campylobacter jejuni, and Yersinia enterocolitica.

Many outbreaks due to foodborne pathogens were due to undercooked Ready to eat meats like salami, hotdogs, and similar products. Dairy products like that were made by unprocessed milk, especially ice cream. Fruits like apple cider, strawberries, and vegetables like sprouts, lettuce, spinach that undergoes minimum stages of processing.

No Doubt that this illness may lead to death or affect the economy due to the cost of the long sick leaves. It was found that the cost of sick leaves in the USA is about 78 billion dollars per year. Besides acute gastroenteritis, there are more complications of foodborne diseases like chronic rheumatoid conditions and some autoimmune diseases, haemolytic uremic syndrome (HUS) which caused by Shigella toxins (Stx). Atherosclerosis happens due to lipid deposition in arteries. Campylobacter infections can also cause Miller Fisher syndrome, reactive arthritis happens due to Salmonella, Shigella, or Campylobacter infections. Foodborne illness could cause autoimmune disease such as allergic encephalitis; and autoimmune polyneuritis. Foodborne infections also vary between countries due to different eating habits of the population. In Japan, high Vibrio parahaemolyticus cases are seen due to the consumption of raw fish.

People from middle/eastern countries and people from middle Europe, sometimes consume improperly cooked food, which lead to the infection with Clostridium botulinum. (Bhunia, A. K., 2018)
The presence of *Salmonella* in foodstuffs attracting great attention on the level of internationally accepted human health concern. There are some evidences that support cross-contamination as a factor of cross -contamination leading to infection with *Salmonella* that causes many foodborne disease outbreaks. Kinds of food that not be treated by kinds of lethal treatments or don't be subjected to proper cooking procedures deserve attention. Food contaminated with *Salmonella* due to poor sterilization practices, poor equipment design, and deficient control of ingredients. Cross-contamination also occurs due to the difficulties of removing the pathogen from the industrial environment which points to the need for improving

the measures of industry preventive control of sanitation. At the consumer level, hygiene education programs should be organized to raise consumer awareness of cross-contamination risks at homes (Carrasco, E., Morales-Rueda, A., & García-Gimeno, R. M., 2012). At the global level, non-typhoidal salmonellosis infected 93.8 million cases and had led to the death of one hundred and fifty five thousands persons each year, among them were 80.3 million cases were due to foodborne diseases (Majowicz, S. E., Musto, J., Scallan, E., Angulo, F. J., Kirk, M., O'Brien, S. J., & International Collaboration on Enteric Disease "Burden of Illness" Studies, 2010).

No specific interventions could be done to raw meat in the first step of production, although the experts showed that the interventions could be done in farms to control salmonella and other foodborne pathogens. Decontamination treatments of livestock can be managed by chemical washes, such as chemicals and organic acids as a preferred chemical intervention to control the contamination of Salmonella. There are two other processes which can be performed as a bio-hazard intervention to control contamination with salmonella which is Scalding and singeing.

Carcass decontamination can be done effectively by washing without water and steam pasteurization that increases the carcass surface temperature to 70°Catleast during washing or steaming. Also washing with organic acid (World Health Organization., 2016) Defects leading to leakage are due to defective layers and pores during processing; temporary micro leaks during cooling. Staphylococcus aureus (64.9%), Salmonella typhi (3.9%), Other Salmonella spp (5.8%), Clostridium botulinum (2.0%), Clostridium prefringens (2.0%). others and undetermined (21.4%) are the most organisms that contaminate the meat, canned meat, fish and vegetable products.

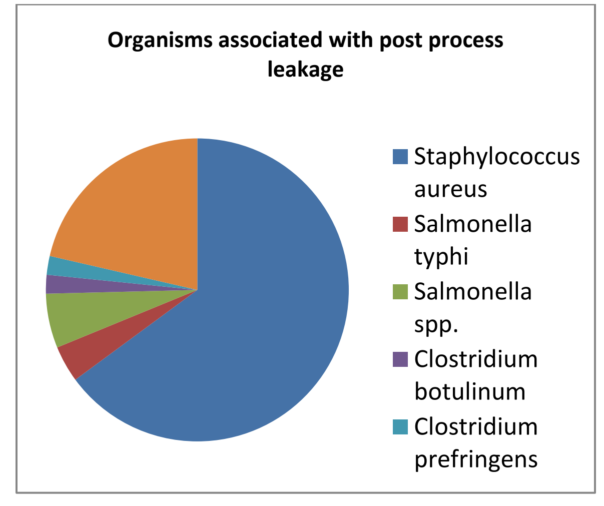


Figure 3: Organisms associated with post-process leakage

In particular, 53 cases happened due to corned beef contaminated with Staphylococcus or Salmonella; 16 cases happened due to pork and ham products contaminated with the same organisms. It was found that the average amount of Salmonella-contaminated meat that may cause illness was 105g. While the amount of Salmonella-contaminated fish that may cause infection, was between 40 and 320 g.

Food can be defined as any substance that man can consume to provide food supplement for the human. Spoilage of the food happens when it reached the point at which the man can't consume

it anymore or its quality decreases (Brock, T. D., Madigan, M. T., Martinko, J. M., & Parker, J., 1991), (Frazier, W.C. , and Westhoff, D.C.,1994).

That means that the original nutritional value, physical and chemical properties of the food was changed so the food is not edible anymore. Spoilage of the food may occur due to the following reasons:

(1) Physical changes: happens due to freezing, pressure and chemical reactions, burning, drying, which are not catalysed by tissue enzymes or those happens due to microorganisms or due to biological factors (Springer, 2002).

(2) Spoilage of food may occur due to decay by putrefaction, fermentation, and rancidity. There are many methods to preserve food such as freezing, pickling, canning, treatment and drying (Frazier and Westhoff, 1994).

(3) And other preservation methods like using high pressure, radiation and ionizing, also the use of chemical preservatives and removal of microorganisms.



Figure 4: Salmonella under the microscope

Controlling the growth of certain bacteria is a method that is used to stop decaying caused by microorganisms. Canning and bottling help sustain food taste and flavor (Desrosier, N.W., 2004)

Canned foods are sterilized before being sold but unsuccessful sterilization may cause contamination and food spoilage (Desrosier, 2004). Swollen can often contain gas produced by Clostridium. Lactobacilli which break down the carbohydrates are responsible for acid spoilage fruits and other. Vegetables, fruits, condensed milk, meat and other kinds of food can be preserved by canning

According to the agriculture department in the USA, water-bath canning and pressure canning are the only two accepted methods according to its standards for canning. Canning helps to preserve the food ready to eat for long after the processing time. (Springer, 2002)

To improve food safety for the consumers of canned food, governments have made some standards that should be available on the cans like alphanumeric codes to indicate health information, such as manufacturing date to help the store knows the suitable period for putting the product for sale. And also help the buyer to know expire date. On the other hand, foods that get offensive odour or bad flavor or different appearance should not be used, as it will be affected by any of the organisms that may cause illnesses like Clostridium botulinum, Salmonella, Listeria, etc. (Dainty, 2004)

In some developing countries, the products are kept on the shelves for a long time as the supermarkets leave them often beyond the expiration date. Some of the sellers don't follow the instructions of storage and leave the canned food on the shelves exposed to the sun during the sale which leads to the decomposition of the products due to environmental conditions that can enhance bacterial growth. (Ogbulie, T. E., Uzomah, A., & Agbugba, M. N., 2014)

High nutritive value of meat is due to containing macro and micronutrients that consider the meat one of the most widely used animal food, as it is an important part of the balanced diet for most of most people. Meat is also considered as a rich media for different micro-organisms to grow. Salmonellosis is considered a major cause of bacterial gastroenteritis for man.

Worldwide, salmonella is the main infectious bacteria that cause enteric infectious diseases due to consuming foods. *Salmonella* *(S.)* is one of the major bacterial pathogen caused by meat and meat product which led to an increase in the number of salmonellosis cases in the world during the last 2 decades.

Insufficient cooking for chicken, chicken products, egg, and other animal products are the main cause of 50 % of Salmonellosis. Improperly cooked meats like pork and beef are responsible for about 13% of salmonellosis cases (Centers for Disease Control and Prevention (CDC. 1999)

Healthy animals are sterile but in some cases, some bacteria may exist in muscle tissue, the unusual source of contamination. The external factors are the most common causes of contamination, as the unclean slaughtering facilities and wrong handling of the meat contribute to contamination. Meat may be contaminated with feces, paunch content, and from the hide (Lahr, J. A., 1996)

Another contamination factors may be due to getting in contact with unclean slaughtering tools, equipment, contaminated to carcass contact and human contact. (Huffman, R. D., 2002)

Each time the carcass is cut, the percentage of contamination increases, as there are fresh new surfaces are exposed to contamination, immediately after slaughtering, major types of bacteria that are found on carcasses are animal strains; as soon as the final cuts reach the retail consumer level, the human strains become prevalent. (Satin, M., 2002)

It was found that the major group of food that can cause salmonellosis to human, are Eggs, chicken, and meat products. In America and Europe, *Salmonella enteritidis* has become the major strain that can be colonized in the ovaries of the hens leading to the infection of its flesh and its eggs causing outbreaks.

In Nepal, buffalo cause salmonellosis by about 64% of the used meat, while goat resembles 20%, pork resembles 7%, and chicken resembles 6% (Joshi, D. D., Maharjan, M., Johansen, M. V., Willingham, A. L., & Sharma, M., 2003) The warm environment, unsterile conditions, unclean storage places, poor practices for food safety, and lack of strategy for preventing diseases have all became number of causes of diseases caused by meat.

Due to the absence of sufficiently well-organized slaughters, un-cleaning meat shops and shortage of clean water, meat becomes exposed for contamination, and this may lead to epidemics from time to time (Maharjan, M., Joshi, V., Joshi, D. D., & Manandhar, P., 2006)

3. Characterization of Salmonella species by different methods:

- Culture-based identification

Salmonella species are gram-negative rod bacteria that when cultured on Salmonella-Shigella agar “a suitable media for culturing salmonella” black pigmented non-lactose fermenting colonies are formed.



Figure 5: Salmonella on Salmonella-Shigella agar

- Gram Stain based identification *Salmonella* species are seen under the microscope as rod shaped bacteria. And when gram stain is applied to the bacteria it refuses the stain which indicates that it is gram positive bacteria.
-



Figure 6: Gram negative rod shaped *Salmonella typhi*

4. Methods

Collecting the samples and isolation of Salmonella

*__Collecting the samples__: 120 samples were purchased from 20 markets in Mosul city, Iraq in the period between September and November of 2018. The samples divided into fresh samples, and canned food. The fresh samples were raw meat (n=20), raw egg (n=20), freshly chopped vegetables (n=20), while the canned food was canned pineapples (n=20), canned peas (n=20), and condensed milk (n=20).

***Isolation of salmonella** took place by grinding 25gm of the components of each sample with 225 ml buffered peptone water (BPW) and filtrated with a specific filtration bag, and incubated at 37ºC and put on a rotator which rotates by 100 rpm.

After 24 hours, the precipitant was cultured on salmonella Shigella agar and incubated for 48 hours at 37˚C. The reason for using this media is to prevent growing of other undesired microbes and encourage the wanted microbes to grow and form the characteristic colonies.

Each sample was marked and arranged in a specific order. Each sample was cultured on one petri dish, the number written on the dish is the same written on the sample. The culturing takes place according to the standard methods of culturing.
After 48 hours, the Petri dishes were removed from the incubator and examined for the presence of salmonella colonies.
Formation of black pigmented non-lactose fermenting colonies is an indication for the presence of Salmonella in the sample.

5. Results

The results were as follow, from the 20 dishes of the raw meat, there were 10 plates on which the unique colonies of Salmonella were formed with 50% positivity. Number of colonies on the positive petri dishes was between 20 and 25 colonies per dish,
While from the petri dishes of raw eggs, 8 Petri dishes formed the black colonies with 40 % positivity for the presence of salmonella. The number of colonies of positive petri dishes of raw egg was between 15 and 18 colonies per dish.
In the last place, come the petri dishes of chopped vegetables by 0.8% formation of black colonies as the colonies appeared only on 2 petri dishes. The number of colonies on the petri dishes of raw vegetables showed the lowest number of colonies as the number of colonies found on that petri dishes was between 5 to 8 colonies.
Canned food showed less positivity for the presence of Salmonella as from the 20 cans of pineapple, 10 percent only formed the black colonies of salmonella on Salmonella-Shigella agar. The number of colonies was between 10 to 12 colonies. While canned peas showed only 15 % positivity for Salmonella as 3 petri dishes had the black colonies of salmonella with number of colonies ranged from 7 to 10 colonies per petri dish. 1 Sample of the condensed milk gave black colonies on the petri dishes with positivity 5% percent for the presence of salmonella, the number of colonies was between 4 to 6 colonies.

6. Discussion

Raw samples show high level of positivity for salmonella as those samples were not subjected to any factors that prevent the growth of salmonella spp. Un-clean slaughters and equipments are the basic factors of contamination of raw meat, while the reasons of contamination of raw egg were the unclean farms and wrong handling of the egg.

Canned samples show a low level of positivity for salmonella as those samples were subjected to many sterilizing factors that prevent the growth of salmonella and other bacterial species. These factors such as high PH, high temperature, and pasteurization decrease the chances of infection. Usually, the contamination happens due to post-process leakage and bad storage conditions.

Main causes of infection by salmonella in the previous fresh samples were due to getting in touch with contaminated surfaces, unclean handling of the samples. While the main causes of infection in the canned samples were due getting in touch with unclean surfaces during processing, post-processing infection, and leakage during the storage due to some cracks in the can.

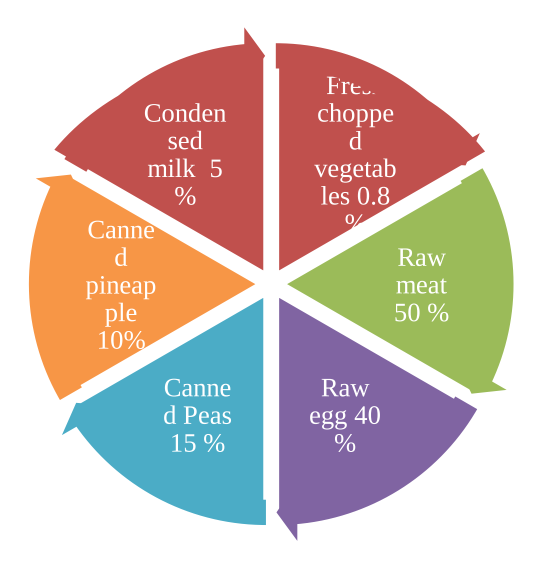


Figure 7: Percent of Positive samples.

References

1. Berends, B. R., Van Knapen, F., Mossel, D. A. A., Burt, S. A., & Snijders, J. M. A. (1998). Impact on human health of Salmonella spp. on pork in The Netherlands and the anticipated effects of some currently proposed control strategies. *International Journal of Food Microbiology*, *44*(3), 219-229.
2. Bhunia, A. K. (2018). *Foodborne microbial pathogens: mechanisms and pathogenesis*. Springer.
3. Boughton, C., Egan, J., Kelly, G., Markey, B., & Leonard, N. (2007). Quantitative examination of Salmonella spp. in the lairage environment of a pig abattoir. *Foodborne pathogens and disease*, *4*(1), 26-32..
4. Brock, T. D., Madigan, M. T., Martinko, J. M., & Parker, J. (1991). Biology of Microorganisms. Prentice Hall. *New Jersey*, *19862*.
5. Carrasco, E., Morales-Rueda, A., & García-Gimeno, R. M., 2012). Cross-contamination and recontamination by Salmonella in foods: a review. *Food Research International*, *45*(2), 545-556.
6. Centers for Disease Control and Prevention (CDC. (1999). Outbreak of Salmonella serotype Muenchen infections associated with unpasteurized orange juice--United States and Canada, June 1999. *MMWR. Morbidity and mortality weekly report*, *48*(27), 582.
7. D'Aoust, J. Y. (1991). Psychrotrophy and foodborne Salmonella. *International journal of food microbiology*, *13*(3), 207-215.
8. De Jong, B., & Ekdahl, K. (2006). The comparative burden of salmonellosis in the European Union member states, associated and candidate countries. *BMC Public Health*, *6*(1), 4.
9. Desrosier, N.W. (2004). The Technology of Foods Preservation, Rev. Edn. AVI publishing Co. Inc., Westport, Conn. p. 184.
10. EFSA. 2006. Opinion of the scientific panel BIOHAZ related to “risk assessment and mitigation options of Salmonella in pig production.” EFSA J. 341:1–131.

11. Fegan, N., Vanderlinde, P., Higgs, G., & Desmarchelier, P. (2004). Quantification and prevalence of Salmonella in beef cattle presenting at slaughter. *Journal of Applied Microbiology*, *97*(5), 892-898.
12. Forsythe, S. J. (2008). The microbiological risk assessment of food. John Wiley & Sons.
13. Frazier, W.C. and Westhoff, D.C. (1994). Food Microbiology II. Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited, New Delhi, p. 540
14. Huffman, R. D. (2002). Current and future technologies for the decontamination of carcasses and fresh meat. *Meat Science*, *62*(3), 285-294.
15. Kirk, M. D., Pires, S. M., Black, R. E., Caipo, M., Crump, J. A., Devleesschauwer, B., & Hall, A. J. (2015). World Health Organization estimates of the global and regional disease burden of 22 foodborne bacterial, protozoal, and viral diseases, 2010: a data synthesis. *PLoS medicine*, *12*(12), e1001921.
16. Lahr, J. A. (1996). Beef carcass microbial contamination: post slaughter numbers of bacteria, sources of contamination and variability of data. In *Proceedings of the reciprocal meat conference* (Vol. 49, pp. 132-137).
17. Maharjan, M., Joshi, V., Joshi, D. D., & Manandhar, P. (2006). Prevalence of Salmonella species in various raw meat samples of a local market in Kathmandu. *Annals of the New York academy of Sciences*, *1081*(1), 249-256.
18. Majowicz, S. E., Musto, J., Scallan, E., Angulo, F. J., Kirk, M., O'brien, S. J., & International Collaboration on Enteric Disease "Burden of Illness" Studies. (2010). the global burden of non-typhoidal Salmonella gastroenteritis. *Clinical infectious diseases*, *50*(6), 882-889.
19. Malorny, B., Löfström, C., Wagner, M., Krämer, N., & Hoorfar, J. (2008). Enumeration of Salmonella bacteria in food and feed samples by real-time PCR for quantitative microbial risk assessment. *Applied and Environmental Microbiology*, *74*(5), 1299-1304.
20. Pintar, K., Cook, A., Pollari, F., Ravel, A., Lee, S., & Odumeru, J. A. (2007). Quantitative effect of refrigerated storage time on the enumeration of Campylobacter, Listeria, and Salmonella on artificially inoculated raw chicken meat. *Journal of food protection*, *70*(3), 739-743.
21. Satin, M. (2002). Use of irradiation for microbial decontamination of meat: situation and perspectives. *Meat Science*, *62*(3), 277-284.
22. Seo, K. H., Valentin-Bon, I. E., & Brackett, R. E. (2006). Detection and enumeration of Salmonella enteritidis in homemade ice cream associated with an outbreak: comparison of conventional and real-time PCR methods. Journal of food protection, 69(3), 639-643.
23. Springer, B.O. (2002). Water relations of food spoilage 0157: H7. Clin Microbial Newsl 16: 17 – 19. Microorganisms. Adv. Food Res. 7: 83 – 127.
24. Thomas, M. K., Murray, R., Flockhart, L., Pintar, K., Pollari, F., Fazil, A., & Marshall, B. (2013). Estimates of the burden of foodborne illness in Canada for 30 specified pathogens and unspecified agents, circa 2006. *Foodborne pathogens and disease*, *10*(7), 639-648.
25. Uche, I. V., MacLennan, C. A., & Saul, A. (2017). A systematic review of the incidence, risk factors and case fatality rates of invasive non-typhoidal Salmonella (iNTS) disease in Africa (1966 to 2014). PLoS neglected tropical diseases, 11(1), e0005118.
26. World Health Organization. (2002). Risk assessments of Salmonella in eggs and broiler chickens (Vol. 2). Food & Agriculture Org.

27. World Health Organization. (2016). Interventions for the control of non-typhoidal Salmonella spp. in beef and pork: meeting report and systematic review.
28. Voetsch, A. C., Van Gilder, T. J., Angulo, F. J., Farley, M. M., Shallow, S., Marcus, R. ... & Emerging Infections Program FoodNet Working Group. (2004). FoodNet estimate of the burden of illness caused by non-typhoidal Salmonella infections in the +United States. *Clinical Infectious Diseases*, *38*(Supplement_3), S127-S134.
29. Zweifel, C., & Stephan, R. (2012). Spices and herbs as source of Salmonella-related foodborne diseases. Food Research International, 45(2), 765-769.



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http://www.siats.co.uk/jhdesr/ e-ISSN 2462-1730
العدد 3، المجلد 5 ، أبريل 2019م - Vo: 5, No: 3, 2019



أهمية الموارد البشرية ونوعيتها في اقتصاد المعرفة

The importance and quality of resources humanity in the knowledge economy

د/برويس وردة

BERROUIS OUARDA

د/ساسي هادف نجاة

SACI HADEF NADJETTE

أستاذ محاضرأ

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

رقم الهاتف:0775722996

البريد الالكتروني:ber.wrd0709@gmail.com

Received 20/4/2019 - Accepted 21/6/2019 - Available online 15/7/2019

Abstract :

This essay aims to show the importance of the Human Resources in the economy of Knowledge through its performances for its development,whether by inventing the updated techniques or to achieve an efficient use for these techniques which ensures reaching the best possible degree of production .Moreover,it is also ought to work on creating a human capital characterised by knowledge,intelligence and the skills that fit today's knowledge requirements.

This topic will be discussed through very significant elements , begining with :identifying the main concepts ,then ,giving more details about the importance of knowledge economy ,to

end up with mentioning the sinificance of human resources and its value in the knowledge economy.

ملخص البحث

يهدف هذا المقال إلى إبراز أهمية الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة من خلال ما تؤديه من أجل تنميته، وتطوره وذلك سواء بتوليد التقنيات المتقدمة، أو لتحقيق استخدام كفأ لهذه التقنيات المتقدمة ،مما يضمن الوصول إلى أفضل درجة ممكنة من الإنتاج، وعليه وجب أيضا العمل على إخراج رأس مال بشري يتميز بالمعرفة والذكاء والمهارات التي تتلاءم مع متطلبات المعرفة في الوقت الحالي.

وسيتم معالجة هذا الموضوع من خلال عناصر غاية في الأهمية بدءا بتحديد أهم المفاهيم ثم التطرق بإسهاب إلى ماهية الاقتصاد المعرفي لنعرج إلى ذكر أهمية الموارد البشرية ونوعيتها في اقتصاد المعرفة.

---

keywords: human resource management -human resource Development- human capital concept of knoledge.

الكلمات المفتاحية: مفهوم الموارد البشرية– إدارة الموارد البشرية– تنمية الموارد البشرية–الرأس المال البشري –مفهوم المعرفة.

مقدمة:

تؤكد طلائع القرن الحادي والعشرين أن المعرفة أصبحت معيارا للتنافسية وتقسيم العمل ،ما زاد من الاهتمام العالمي بالمجتمع القائم على أساس المعرفة ودور المؤسسات ورأس المال الفكري في استحداث هذه المعرفة.

وعليه فقد أصبحت المعرفة من خلال ما يسمى بمجتمع المعرفة محركاً قوياً للتحولات الاقتصادية والاجتماعية وأصبح هناك ثمة رابطة بين اكتساب المعرفة، والقدرة الإنتاجية للمجتمع. مما يحتم على المنظمات أن تغير النماذج المتبعة في أعمالها، والسبب هو الدخول في اقتصاد جديد له محتوى مختلف عما سبق يطلق عليه اقتصاد المعرفة.

ومن بين الأمور التي يجب أن يمسها التغيير ويتم إعطائها العناية الخاصة هو الاهتمام بالإنسان باعتباره أحد المؤشرات القوية التي تعطي المؤسسة ميزة تنافسية، وبالتالي وجب الاهتمام بتنمية مواردها البشرية إذ أنها تعد المسؤولة على عنصر العمل الذي يسهم في أداء النشاطات الاقتصادية والإنتاجية سواء في جانبه الكمي، أو في جانبه النوعي.

وقد ارتأينا في هاته المقالة التركيز على أهمية الموارد البشرية ونوعيتها في اقتصاد المعرفة من خلال التطرق لأهم المفاهيم ثم نعرج إلى إعطاء ماهية حول الاقتصاد المعرف لنصل إلى تناول الأهمية التي تكتسبها الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة واهم المتطلبات الواجب مراعاتها حتى تكون نوعية وبالتالي العمل على تحقيق أهداف الاقتصاد المعرفي.

المبحث الأول: تحديد المفاهيم:

المطلب الأول: مفهوم الموارد البشرية:

تتكون كل مؤسسة من مجموعة من العناصر الأساسية تتحدد في الأرض والمباني ورأس المال والتكنولوجيا والأفراد.

وهناك من الخبراء من يحصرها في ثلاثة عناصر، وهي: الأفراد والمال والمهمات. ومهما تعددت العناصر عند هذا الفريق أو ذاك يمكننا القول أن أية مؤسسة مهما كان حجمها أو نشاطها، تتكون من أصول مادية وموارد بشرية. والسؤال الذي يطرح نفسه هو أي العناصر يجعل المؤسسة تعمل بكفاءة؟

ففي الوقت الراهن يبدو إجماع الخبراء حول أهمية الموارد البشرية في المؤسسة، واعتبارها أكثر الأصول أهمية، حيث أن عمل المؤسسة أصبح يتحدد بناء على هذا العنصر، فكل جانب من جوانب أنشطة المؤسسة يتحدد نجاحه بناء على كفاءة ودافعية وفعالية مواردها البشرية، ولهذا يعد العنصر البشري من بين كل مهام الإدارة هو الأكثر أهمية ،وهذا لسبب بديهي وبسيط، أن أي شيء آخر يعتمد اعتمادا كاملا على كيفية أداء هذه المهمة (الأفراد) بكفاءة (**غربي وآخرون،2002،ص16-17**).

كما يمكن تحديد مفهوم الموارد البشرية بحيث تعني كافة القدرات والإمكانيات المرتبطة بالسكان، والتي يمكن أن تسهم في إنتاج السلع والخدمات ،أو تسهم في التحفيز على هذا الإنتاج، من أجل توفير الإشباع للرغبات والاحتياجات المختلفة فردية أو اجتماعية (**الخطيب،زيغان،2009،ص19**).

المطلب الثاني: مفهوم إدارة الموارد البشرية:

تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها مجموعة من البرامج والوظائف والأنشطة المصممة لتعظيم كل من أهداف الفرد والمنظمة. والموارد البشرية كاصطلاح يعتبر حديثا وقد حل بالتدريج محل اصطلاح الأفراد الذي كان سائدا، أو القوى العاملة، ولقد كانت سنة 1970 هي نقطة التحول التدريجية ،عندما قامت الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد وهي أكبر منظمة متخصصة في مجال الإدارة بتغيير المصطلح إلى إدارة الموارد البشرية ،وذلك حتى يتماشى مع الأدوار

الإستراتيجية المتزايدة للموارد البشرية في نطاق المؤسسات أو المنظمات . وليصبح مديرو الموارد البشرية شركاء كاملين في الأعمال المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي(**أحمد،2009،ص17**) .

وعليه إن إدارة الموارد البشرية كوظيفة تختص بتكوين هيكل مناسب من القدرات والمهارات المطلوبة لمقابلة احتياجات المنظمة ،ثم تدريب وتنمية هذه المهارات باستمرار وأيضا مكافأة الأفراد مكافأة عادلة تتفق مع المجهودات التي تبذل ثم تحقيق نوع من التكامل والتنسيق بين مصالح الأفراد والمنظمة ومنع حدوث أي تضارب بينهما، وأخيرا توفير الرعاية والخدمات اللازمة لهم ،كل ذلك من أجل المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، ومن ذلك المنطلق فإن إدارة الموارد البشرية هي عبارة عن النشاط الخاص بتخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة أداء مجموعة الأنشطة والعمليات التشغيلية المختلفة المتعلقة بغدارة العنصر البشري في المؤسسة (**محمود أبو بكر،2007،ص56**) .

المطلب الثالث: مفهوم تنمية الموارد البشرية:

إن تنمية الموارد البشرية هي نشاط مستمر باستمرار المؤسسات ككائنات ديناميكية متفاعلة تهدف إلى تقليل الفجوة بين واقع المؤسسة بإمكانياتها الحالية والبيئة المحيطة بها بمتغيراتها وتطوراتها وما تفرزه من فرص وتهديدات ، وبما يضمن استغلال كل ما يتاح لها من فرص، وتقليل الآثار التي تترتب على ما يواجهها من تهديدات .

وهناك من يعرفها باعتبارها نظاما فرعي ضمن مجموعة الأنظمة الفرعية لنظام تسيير الموارد البشرية ، و الذي يركز على الارتقاء بمستوى الأداء البشري ،وبما يتكامل مع الأنظمة الفرعية الأخرى داخل المؤسسة (**يحياوي،جوان،2015،ص03**).

المطلب الرابع: مفهوم الرأس المال البشري:

يعتبر مفهوم رأس المال البشري امتدادا فكريا وأيديولوجيا للنظرية الوظيفية بصفة عامة وبصياغتها الحديثة بصفة خاصة" فيما يسمى بالوظيفية التكنولوجية "ويؤكد هذا المفهوم أن العامل يمتلك رأس مال يتمثل في مهاراته ومعارفه كما أن لديه القدرة على الاستثمار التي تتمثل في قدرته على بناء نفسه ومن هنا أعُتبر الإنفاق على التعليم استثمارا اقتصاديا لأهم عنصر من عناصر الاستثمار لإعداد القوى البشرية اللازمة لتحقيق أهداف التنمية (**صبطي،بن عمر،2017،ص171**).

المطلب الخامس: مفهوم المعرفة:

تلك الإمكانات والخبرات الفردية والمؤسسية والمجتمعية الناشئة عن التفاعل الديناميكي بين العقل والعلم والفكر والبيانات والمعلومات والاتصالات والتكنولوجيا والمهارات الفردية والجمعية والمتأتية عن توظيف كل ذلك في العملية الإنتاجية من سلع وخدمات وأفكار ومعارف وفي إطار من التشابكات الأفقية والعمودية العميقة(**بدران،2014،ص3**)".

يقول **ليوتار Lioter** في كتابه شرط ما بعد الحداثة :أن المعرفة بصفتها سلعة معلوماتية لا غنى عنها للقوة الإنتاجية ،وقد أصبحت وستظل من أهم مجالات التنافس العالمي من اجل إحراز القوة ويبدو من غير المستبعد أن تدخل دول العالم في حرب من اجل السيطرة على المعلومات كما حاربت في الماضي من اجل السيطرة على المستعمرات(**حرز الله،2016، ص329**).

ومما سبق نستطيع القول أن المعرفة هي مورد إنساني لا ينقص، بل ينمو باستعماله، والمعرفة حالة إنسانية أرقى من مجرد الحصول على المعلومات. فالمعرفة قد تكون صريحة (مدونة أو مسجلة أو مصورة، أو أخرى. وأحيانا تكون ضمنية) في موجهات السلوك البشري التلقائية على سبيل المثال.

من هنا، تصبح المعرفة عبارة عن البيانات، والمعلومات، والإرشادات، و الأفكار، أو مجمل البنى الرمزية التي يحملها الإنسان، أو يمتلكها المجتمع في سياق ثقافي وتاريخي محدد .وتوجه السلوك البشري، سواء على المستوى الفردي أو المؤسسي .وتنتشر في مجالات النشاط الإنساني كافة، ففي إنتاج السلع والخدمات، وفي أنشطة المجتمع المدني، والسياسة العامة، وفي الحياة الخاصة أيضا (**فؤاد النبلاوي،2017،ص158-159**).

المطلب السادس: مفهوم مجتمع المعرفة:

يتحدد مجتمع المعرفة وفق ما ورد في تقرير التنمية البشرية 2003 بأنة ذلك المجتمع الذي يقوم أساسا على نشر المعرفة وإنتاجها، وتوظيفها بكفاءة في جميع مجالات النشاط المجتمعي. متمثلة في الاقتصاد، والمجتمع المدني، والسياسة، والحياة الخاصة؛ سعيا للارتقاء بالمجتمع الإنساني، من خلال عمليات التنمية الإنسانية المختلفة. والتي توصلنا إلى الحرية والعدالة والكرامة الإنسانية، وقد استقر الأمر على استخدام مصطلح رأس المال البشري تراث التنمية البشرية، بمعنى جملة التوجهات، والمعارف، والخبرات التي يكتسبها الأفراد من خلال التعليم، والتدريب، والخبرة العملية. وبناء عليه اعتمد مصطلح رأس المال المجتمعي، بشكل أكثر عمومية ليشمل الآفاق التي تنظم البشر وتحدد طبيعة النشاط المجتمعي. وقد فتح هذا المصطلح الطريق الذي يسهم بدوره في تحويل الثروة ، Knowledge »

Capitalرأس المال المعرفي » أمام صيغة جديدة هي المعرفية إلى إنتاج معارف جديدة في مختلف المجالات، وبشكل مستمر(**فؤاد النبلاوي،2017،ص158–159**).

المطلب السابع: مفهوم اقتصاد المعرفة :

ظهرت في الأدبيات النظرية محاولات عديدة لتعريف اقتصاد المعرفة، وفي واقع الحال إن المفهوم متعدد الأبعاد ولا يوجد اتفاق بين الباحثين على تبني مفهوم واحد، ومن الملاحظ أن الباحثين ركزوا في تعريف المفهوم على سمات أو خصائص محددة .فقد ربط بعضهم في تعريف المفهوم دور (المعرفة في إنتاج الثروة) بالقول:اقتصاد المعرفة هو الاقتصاد الذي يؤدي فيه نشوء المعرفة واستثمارها دوراً حاسماً في خلق الثروة، فإذا كانت الثروة في الحقبة الصناعية تُولَّد باستخدام الآلات والطاقة وعمل الإنسان، ففي اقتصاد المعرفة تُولَد الثروة عن طريق الصناعات التكنولوجية وخدمات الاتصالات. في حين ركز آخرون على دور (المعرفة في التطور) بالقول إن: اقتصاد المعرفة هو اقتصاد يقوم على فهم جديد أكثر عمقًا لدور المعرفة ورأس المال البشري في تطور الاقتصاد وتقدم المجتمع.

وفي اتجاه ثالث ربط بعضهم الآخر بين (المعرفة وإنتاج القيمة المضافة) بالقول :إن المعرفة باتت مكونًا أساسياً في العملية الإنتاجية يسهم في خلق القيمة المضافة، كما أن معدل النمو الاقتصادي يزداد بزيادة هذا المكون القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، بوصفها المنصة الأساسية لاقتصاد المعرفة (**الشيخ علي،2014،ص349–391**).

وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الاقتصاد القائم على المعرفة بأنه ذلك النوع من الاقتصاد القائم على إنتاج وتوزيع المعرفة والمعلومات وتوظيفهم في التنمية .

كما يرى الحاج 2007 أن اقتصاد المعرف هو الاقتصاد الذي تحقق فيه المعرفة الجزء الأعظم من القيمة المضافة ،وهذا يعني أن المعرفة في هذا الاقتصاد ،تشكل مكونا أساسيا في العملية الإنتاجية كما في التسويق ،وان النمو يزداد بزيادة هذا المكون القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصال (**جودة عبد الوهاب2–4 ديسمبر2017،ص238**).

المبحث الثاني: ماهية اقتصاد المعرفة:

تعتبر المعلومة في مجتمع المعرفة هي السلعة أو الخدمة الرئيسية والمصدر الأساسي للقيمة المضافة وخلق فرص العمل وترشيد الاقتصاد، وهذا يعني أن المجتمع الذي ينتج المعلومة ويستعملها في مختلف شرايين اقتصاده ونشاطاته المختلفة هو المجتمع الذي يستطيع أن ينافس ويفرض نفسه (**تركماني،09–02–2009،دص**).

المطلب الأول: انعكاسات إدارة المعرفة على منظمات الأعمال:

إن التقدم في ممارسات إدارة المعرفة سوف يؤثر على مكان العمل ،وسوف تكون تلك التغييرات واضحة مع الزيادة في استخدام وتطبيق أطر إدارة المعرفة وتتضمن التغييرات التي يمكن أن يواجهها الأفراد في محيط العمل ما يلي(**جعيجع،13-14 ديسمبر 2001،ص11-12**):

- التركيز على استخدام فرق عمل متعددة التخصصات عبر العديد من الأقسام والتي تركز على استخدام أحسن توليفة من الكفاءات المحورية.

- ظهور العديد من المهام ذات الطبيعة المؤقتة والتي تتطلب تشكيل فرق عمل مؤقتة لديها توليه من المعارف.

- الفهم الجيد لأهمية الاعتماد على العقول البشرية والمعرفة المفاهيمية التي تساعد في إرشاد وتوجيه العمل.

- الفهم الجيد من قبل عمال المعرفة لكيفية تنفيذ إستراتيجية المشروع من خلال القرارات والتصرفات اليومية التي يقومون بها في العمل.

- الاستعداد للتعاون مع الأفراد والجمعيات والأقسام والتنسيق مع الأنشطة الأخرى.

- زيادة فهم الأفراد لأهمية التنفيذ الجيد للعمل والمنافع التي يمكن أن تعود عليهم.

- تعاظم الأمان الوظيفي وعدم التردد في تأدية مهام معقدة مع تزايد حجم المعرفة والخبرة المهنية عن العمل المنوط القيام به.

المطلب الثاني: مضامين والمحتوى الرقمي اقتصاد المعرفة:

1- مضامين ومعطيات اقتصاد المعرفة:

يمثل اقتصاد المعرفة اتجاها في الرؤية الاقتصادية العالمية حيث ينظر إلى المعرفة بوصفها محرك العملية الإنتاجية، والسلعة الرئيسية فيها، إذ يرى أنها تلعب دورا رئيسا في خلق الثروة غير المعتمدة على رأس المال التقليدي، ولا على المواد الخام، أو العمال، وإنما تعتمد على رأس المال الفكري، ومقدار المعلومات المتوفرة ،وكيفية تحويل هذه المعلومات إلى معرفة ثم تضيفها للإفادة منها (**الخطيب،زيغان،2009،ص15-16**).

إن مضامين اقتصاد المعرفة ومعطياته تتمثل بثروة المعلومات، والاتصالات والاستخدام الواسع للمعرفة والعلم، وما يفرزه هذا من تقنيات متقدمة في الحاسوب، والانترنت، وتقنيات المعلومات والاتصالات ،وغيرها، التي تفرز حالة التقدم باستمرار ،وبصورة متزايدة ،وبشكل متسارع، وبحيث يعم استخدام مضامين اقتصاد المعرفة ومعطياته هذه في معظم جوانب عمل الاقتصاد، ونشاطاته، وبالشكل الذي يسهم في القيام بهذه النشاطات ،وتوسيعها،

ونموها، وما يربط بها من صناعات، وخدمات تتسع وتنمو ،بالشكل الذي ترتفع معه أهمية المعرفة والعلم، ويتسع معه الاستثمار في تكوين رأس المال المعرفي لتحقيق إنتاج معرفي بدرجة مهمة ومتزايدة.

1- **المحتوى الرقمي**: هو المعرفة الموجودة بصورة رقمية منشورة على الشبكة العنكبوتية الدولية بلغة ما، وقد يكون هذا المحتوى على شكل نصوص أو منتج بوسيلة من وسائل الوسائط المتعددة (صوت-صورة-كليهما معا) أو على شكل برمجيات وتزداد أهمية المحتوى الرقمي في القطاع الخاص (خدمات الأعمال) بالإضافة إلى القطاع الحكومي (خدمات المعلومات الحكومية) مثل خدمات معلومات حالة الطقس وخدمات الأرشفة والتوثيق الالكتروني للآثار والمتاحف بالإضافة إلى المحتويات الثقافية والتعليمية والصحية المختلفة.

إن اقتصاد المعرفة يهتم بالمحتوى أو حقوق الملكية التي تتم التجارة فيها من خلال سوق المعلومات أو سوق المعرفة، وهذه السوق تختلف عن الأسواق بمفهومها التقليدي حيث أنها سوق افتراضية موجودة على شبكات الحاسب الآلي المتصلة ببعضها البعض الكترونيا من خلال الشبكة العنكبوتية الدولية، ولذلك سميت هذه التجارة بالتجارة الالكترونية، ولذلك فإن خدمات المعرفة وقيمة المعرفة وضعت المحتوى الرقمي في إطار اقتصادي، ومن ثم فإن عملية التطور والتحديث التي يشهدها المحتوى الرقمي تفرض تحديات على الحكومات من اجل توفير البيئة المناسبة التي تدعم تطوير وتنمية محتويات رقمية للسلع والخدمات المختلفة (**عزاز،2-4 ديسمبر 2007،ص2018**).

وعليه يتضح من خلال هذا العنصر كيف أن المعرفة أصبحت تلعب دورا في زيادة الثروة مع اعتمادها على رأس المال الفكري وكيفية الاستخدام الأمثل للمعلومات ولتقنياتها الاتصالية الحديثة.

المطلب الثالث: خصائص وميزات اقتصاد المعرفة:

1- **خصائص اقتصاد المعرفة:** يتسم الاقتصاد المعرفي بالخصائص التالية:

– أنه اقتصاد لا يعاني من مشكلة الندرة بالمعنى التحليلي القديم بل هو اقتصاد الموارد التي يمكن باستمرار زيادتها عبر الاستخدام المتزايد للمعلومات والمعرفة.

– أنه اقتصاد تتقلص فيه أهمية الموقع من خلال الاستخدام الملائم للتكنولوجيا، والشبكات الالكترونية.

– أنه اقتصاد يصعب فيه تطبيق القوانين الضريبية والقيود الجمركية وغير الجمركية من جانب الدولة الوطنية بصورة منفردة.

– أن اقتصاد المعرفة في جوهره يعني أن قيمة المعرفة ذاتها تكون اكبر عندما تكون حيز التشغيل ونظم الإنتاج، وبالمقابل فان قيمتها تصبح صفرا حينما تظل حبيسة في عقول أصحابها.

– إن مفتاح القيمة في اقتصاد المعرفة هو مدى تنافسية رأس المال البشري.

– إن اقتصاد المعرفة يمنح مكانا مركزيا لنظم التعليم والتدريب المستمرين لكي تتواءم خبرات العمالة مع الاقتصاد الجديد وهكذا تختلف خصائص اقتصاد المعرفة عن الاقتصاد المادي مما يستدعي معه أساليب جديدة في التفكير وفي صنع السياسات الاقتصادية.

– في اقتصاد المعرفة تتزايد عمليات موائمة المعرفة بنظم الشبكات والمعلومات الرقمية التي تتولى قيادة عملية الانتقال في هياكل الإنتاج وفي منظمات الأعمال.

2- **ميزات اقتصاد المعرفة**: يتميز اقتصاد المعرفة بمميزات عدة أهم هذه المميزات مايلي:

– المرونة الفائقة والقدرة على التكيف مع المتغيرات والمستجدات التي تتبدل بشكل متسارع.

– القدرة على التجديد والتطوير والتواصل المتكامل مع غيره من أنماط الاقتصاد الأخرى التي أصبحت تطمح إلى الاندماج فيه.

– القدرة على الابتكار وتوليد منتجات فكرية غير مسبوقة: معرفية، وغير معرفية وتتميز بأنها ترضي الموزع والمستهلك بشكل كبير.

– مجالات خلق القيمة المضافة فيه متعددة ، ومتنوعة ،ومتجددة، وتوفر حافزا قويا على كافة مجالات هذا الاقتصاد، كما توفر عائدا ملموسا.

– الانفتاح الكامل لمعنى أن هذا الاقتصاد مفتوح لا توجد أية حواجز أو موانع تحول دون التعامل معه ومن خلاله، وكل ما يحتاجه هو المعرفة والإدارة ، والالتزام.

– الإيمان بالمبادأة والإبداع للتوصل إلى اكبر إنتاج متميز .

– الارتباط بالعرض والطلب وآليات السوق.

– الاعتماد على المعرفة التي ترتبط بشكل أو بآخر بضرورة التطوير والتجديد، وبإمكانية اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب، ومن البديهي أن هذه المعرفة مرتبطة بالبحث والتفكير(**الخطيب، زيغان،2009،ص17-18**).

من خلال ما سبق يتبن أهمية الخصائص التي يتمتع بها اقتصاد المعرفة كاختصار المكان والزمان بالإضافة إلى احتوائه خاصية غاية في الأهمية والمتعلقة بالعنصر البشري باعتباره يمثل قيمة تنافسية، كما يتبين لنا أن المعرفة تحتل مكانة هامة عندما يتم تشغيلها والعكس عندما تكون حبيسة. كما أن اقتصاد المعرفة يشجع على الإبداع والابتكار والمرونة من خلال القدرة على التكيف مع المستجدات المختلفة.

وعليه فإن   للثورة المعرفية المميزة للاقتصاد المعرفي كانت لها آثار هائلة في فكر ومنطق إدارة الموارد البشرية يمكن أن نبيها في (**بركاتي، 2005 ،ص172**):

– اكتشاف أهمية مصادر المعرفة الداخلية المتمثلة في الأفراد ذوي الاختصاصات والقدرات التي يوظفونها في أنواع متميزة من الأنشطة تمثل واحدا من أهم مصادر إنتاج الثروة في المنظمة المعاصرة، وتشمل كل من يعملون أعمالا ذهنية من الباحثين ومنتجي الأفكار من رجال التسويق وغيرهم ممن يباشرون ما يسمى بالأنشطة المعرفية بشكل أو بآخر، الذين أصبحوا يمثلون نسبة متزايدة في سلسلة القيمة لأي منظمة.

– البحث عن المعرفة والحصول عليها من طرف المنظمة فرض على إدارة الموارد البشرية تطوير أساليبها في الاستقطاب والاختيار بحيث تحصل على الأفراد الأكثر معرفة، كذلك تعمل على تطوير وسائل انفتاح أفراد المنظمة على مصادر المعرفة الخارجية من خلال المشاركة الجادة في المؤتمرات وورش العمل.

–إدراك حقيقة هامة وهي أن المعرفة في تطور وان لكل عصر معارفه، ومن ثم فان ما يتحقق للإدارة من معرفة ينبغي أن ينعكس على المنظمة فتعود تشكيلها وترتب أوضاعها لتتناسب ومعطيات العصر، وبالتالي تصل إلى اكتشاف حقيقة مهمة وهي التعلم التنظمي، ومن ثم وجب عليها أن لا تهدر كل الخبرات المكتسبة لأفرادها بل تجمعها وتراكمها وتحللها للاستفادة منها.

– من خلال خصائص المعرفة تكتسب إدارة الموارد البشرية بعدا جديدا يركز على أهمية فتح قنوات الاتصال وتيسير تدفقات المعلومة والمعرفة بين قطاعات وجماعات العمل المختلفة لتحقيق الفائدة الأعلى الناشئة من هذا النمو المتصاعد للمعرفة نتيجة التداول والتعامل فيها.

– ادارك حقيقة أن الجانب الأكبر من أنشطة المنظمة الواقعة على سلسلة القيمة إنما هو في الأساس أنشطة خدمية أساسها وركيزتها المعرفة، وهي بدورها ركيزة لتكوين الميزة التنافسية ،ومن هنا وجب على أي منظمة تكوين المورد البشري المؤهل والاحتفاظ به داخل المنظمة إذا ما أرادت تحقيق الميزة التنافسية.

– من المفيد للمنظمة أن تركز مواردها البشرية الداخلية لأداء وتنمية عدد قليل من الأنشطة المعرفية والتي تخلق تميز واضح للمنظمة عن منافسيها.

– إن المصدر الأهم للميزة التنافسية للمنظمة هو المعرفة التي يصعب المنافسين تقليدها والتي تتجلى في المورد البشري المتميز من أصحاب المعرفة.

– إن مهمة إدارة الموارد البشرية ليست فقط معالجة المعرفة بل الأهم هو خلق المعرفة بإدماج مصادر المعرفة الضمنية والصريحة في نسيج متكامل ومتميز، وذلك من خلال تصميم نظم مشاركة الأفراد واستقطاب تعاونهم وانفتاحهم على أمور المنظمة ومشكلاتها.

– مهمة إدارة الموارد البشرية ليست ضبط السلوك البشري والسيطرة على علاقات الأفراد، بل العمل على تنشيط وحفز وتبادل المعلومات والمعرفة بينهم، ومن ثم إطلاق المعرفة الكامنة ودعم عملية خلق ونشر وتدفق المعرفة في أرجاء المنظمة لتكوين القدرات المحورية ومن ثم تثبيت ميزتها التنافسية.

المبحث الثالث: أهمية الموارد البشرية ونوعيتها في اقتصاد المعرفة:

المطلب الأول: أهمية رأس المال الفكري:

يعتبر رأس المال الفكري للمؤسسة كالمعرفة لدى الموظفين والقدرة العقلية والإبداع بالإضافة إلى قدرتهم المستمرة على تطوير تلك العمليات مصدر لتحقيق الفائدة التنافسية ويوجد الآن دليل واضح على أن العنصر غير الملموس لقيمة يفوق القيمة الحقيقية لموجوداتها الحسية كالأبنية والمعدات فالموجودات الحسية تمول من السوق الخاص بها والفرق هو رأس المال الفكري(**بركاتي، 2005، ص17–18**).

ويعتبر العاملون في المنظمات من ذوي المعرفة والخبرة هم المصدر الرئيس لرأس المال الفكري، ومن ثم يتضاعف الاهتمام بتطوير نظم وتقنيات إدارة الموارد البشرية من أجل التعامل الإيجابي مع هذه الموارد البشرية النادرة ذات القيمة.

وتركِّز الاقتصاديات القائمة على المعرفة على القيمة الخاصة بالطاقة والمقدرة المعرفية للفرد، فينظر إلى الإنسان على أنه مُنْتِج المعرفة، وعلى أنه مورد يمكن أن تحقق منه المنظمات والدول كثيراً من المزايا على السواء. وهذا التحول يحوِّل الفرد ليصبح النقطة المحورية في المنظمات والدول، مما يتطلب أن ينمي الفرد نفسه من خلال المعرفة، فالمنظمات الناجحة هي مؤسسات مرنة قادرة على المواءمة للحفاظ على تميزها، كما لابد أن يكون العاملون لديها عندهم ما يكفي من الالتزام والولاء والحركية دون جمود، وأن يتميزوا بالتعلّم المستمر والإبداع، ولاشك أن هذا يتطلب أن تعمل المنظمات على توفير بيئة عمل وثقافة تنظيمية فعالة تشجّع وتنمي ذلك، ويبين تقرير "رأس المال الفكري وقياس المعرفة

" Measuring Knowledge and Intellectual Capital ،

الذي أصدرته إحدى المؤسسات المعنية باقتصاد المعرفة، أن منظمات اقتصاد المعرفة بتبنيها لرأس المال الفكري يمكن أن تحقق فوائد عدة من أهمها:

- يعكس رأس المال الفكري القيمة الحقيقية للمنظمة ككل.
- يعمل رأس المال الفكري كمحفز لأداء أفضل للمنظمة.

- يعزز رأس المال الفكري الدور الفاعل للإدارة في تنمية المعارف الضمنية للأفراد، وتحويلها إلى قيم تنظيمية تتحكم بإجراءات العمل بالمنظمة.

- يعمل رأس المال الفكري في ضوء مبدأ " ما يمكن قياسه، يمكن إدارته"

What gets measured, gets managed، ومن ثم يكون التأكيد على أهمية قياس وحماية وتنمية الأصول المعرفية التي تعكس الميزة التنافسية للمنظمة.وتكمن القيمة الحقيقية لأي منظمة في مقدار رأس مالها المعرفي أو الفكري (Intellectual Capital (IC وفي أصولها غير الملموسة. ويعنى مصطلح رأس المال الفكري أنه مفهوم يقوم على توافر المعرفة اللازمة والكفاءات والقدرات ذات الأهمية الكامنة في توليد القيمة وفي تحقيق التنمية. ويمكن أيضاً النظر إليها ووصفها على أنها مردودات مستقبلية كامنة أو كالجذور لشجرة قادرة على إنتاج الفاكهة في المستقبل.

إن أبعاد رأس المال الفكري لها أهمية كبرى في المنظمات وعلى مستوى الدولة ككل، وذلك لأن رأس المال الفكري قد أصبح أهم وأقوى مولدات القيمة في الاقتصاد (**مركز الدراسات ااستراتيجية،2012،ص55-59**).

إذن ركز هذا العنصر على اعتبار العاملين في المنظمة من ذوي المعرفة والخبرة والمهارة بأنهم يشكلون مصدرا رئيسيا لرأس المال الفكري ، وبالتالي يشجع على ضرورة توافر المعرفة اللازمة والكفاءات والقدرات والنظر إليها على أنها دائما مردودات مستقبلية.

المطلب الثاني: الموارد البشرية ونوعيتها في اقتصاد المعرفة:

إن الموارد البشرية تمثل أهمية كبرى في عمل النشاطات الاقتصادية، وفي ظل اقتصاد المعرفة وما يتضمنه من تقنيات متقدمة تؤدي الموارد البشرية الدور الايجابي من خلال توفير عناصر الإنتاج والموارد الأخرى اللازمة للقيام بالنشاطات الاقتصادية ،وخاصة الإنتاجية منها، وتتولى مهمة استخدام عناصر الإنتاج والمواد الأخرى في العمليات الإنتاجية ،وهي التي تعمل على تحقيق الكفاءة في هذا الاستخدام لضمان تحقيق أقصى قدر من الانتفاع منها بزيادة إنتاجيتها، وهذا يجعل الإنسان العنصر الايجابي الوحيد بين عناصر الإنتاج وموارده في القيام بالعمليات الإنتاجية والنشاطات الاقتصادية. إن الإنسان يمكن أن يحدث تطويرا وتحسينا في رأس المال المادي، كما يمكن أن يحدث تطويرا وتحسينا في الموارد الطبيعية المتاحة ،إضافة إلى أنه يمكن أن يوجد موارد جديدة اعتمادا على مصادر التمويل المختلفة ،وما إلى ذلك ،هذا كله مرتبط بعمل الإنسان وجهده وسعيه لتوفير الموارد وعناصر الإنتاج الأخرى الطبيعية والمادية والمالية اللازمة للقيام بالنشاطات الاقتصادية ،وبالذات الإنتاجية ،والتي هي أساس النشاطات الاقتصادية هذه كافة، وتنمية هذه الموارد وعناصر الإنتاج الأخرى، وحسن استخدامه لها بزيادة كفاءته في استخدامها بما يحقق زيادة إنتاجيتها ،وزيادة درجة انتفاعه اقتصاديا منها.

وعليه يبقى دائماً عنصر الأفراد هو العنصر الأكثر أهمية من أجل التغيير التنظيمي الفعال ومن أجل إحداث التقدم والتطور في المنظمة ولقد اكتشفت الإدارة أهمية المعرفة في بناء وتنمية القدرات المحورية للأفراد والجماعات والمنظمات والدول، ومن ثم اهتمت ببناء برامج تنمية وتوظيف المعرفة لتحقيق تحسين مستمر في العمليات والأنشطة الإنتاجية والخدمية، واكتشاف منتجات وخدمات جديدة. ويترتب على ذلك أن يصبح تكوين المعرفة هو العمل الأكثر أهمية وجدوى في المنظمات المعاصرة، وتصبح مشاركة جميع أفراد المنظمة في تكوين وتنمية وتوظيف واستثمار الرصيد المعرفي هي سمة التقدم الحقيقي، كما أدركت الإدارة كذلك أهمية التمييز بين المعرفة الكامنة أو الذاتية للفرد وبين المعرفة الخارجية التي تأتيه من مصادر بيئية خارجة عنه، وضرورة المزج بينهما حيث لا غنى لإحداهما عن الأخرى، وحيث يحدث التقدم المعرفي نتيجة الاحتكاك والتمازج بين هذين النوعين من المعرفة (**مركز الدراسات االستراتيجية،2012، ص55-59**).

وعليه فإن للثورة المعرفية المميزة للاقتصاد المعرفي كانت لها آثار هائلة في فكر ومنطق إدارة الموارد البشرية يمكن أن نبينها في (**بركاتي،2015،ص172**):

– اكتشاف أهمية مصادر المعرفة الداخلية المتمثلة في الأفراد ذوي الاختصاصات والقدرات التي يوظفونها في أنواع متميزة من الأنشطة تمثل واحدا من أهم مصادر إنتاج الثروة في المنظمة المعاصرة، وتشمل كل من يعملون أعمالا ذهنية من الباحثين ومنتجي الأفكار من رجال التسويق وغيرهم ممن يباشرون ما يسمى بالأنشطة المعرفية بشكل أو بآخر، والذين أصبحوا يمثلون نسبة متزايدة في سلسلة القيمة لأي منظمة.

– البحث عن المعرفة والحصول عليها من طرف المنظمة فرض على إدارة الموارد البشرية تطوير أساليبها في الاستقطاب والاختيار بحيث تحصل على الأفراد الأكثر معرفة، كذلك تعمل على تطوير وسائل انفتاح أفراد المنظمة على مصادر المعرفة الخارجية من خلال المشاركة الجادة في المؤتمرات وورش العمل.

–إدراك حقيقة هامة وهي أن المعرفة في تطور وان لكل عصر معارفه، ومن ثم فان ما يتحقق للإدارة من معرفة ينبغي أن ينعكس على المنظمة فتعيد تشكيلها وترتيب أوضاعها لتتناسب ومعطيات العصر، وبالتالي تصل إلى اكتشاف حقيقة مهمة وهي التعلم التنظيمي، ومن ثم وجب عليها أن لا تهدر كل الخبرات المكتسبة لأفرادها بل تجمعها وتراكمها وتحللها للاستفادة منها.

– من خلال خصائص المعرفة تكتسب إدارة الموارد البشرية بعدا جديدا يركز على أهمية فتح قنوات الاتصال وتيسير تدفقات المعلومة والمعرفة بين قطاعات وجماعات العمل المختلفة لتحقيق الفائدة الأعلى الناشئة من هذا النمو المتصاعد للمعرفة نتيجة التداول والتعامل فيها.

– ادارك حقيقة أن الجانب الأكبر من أنشطة المنظمة الواقعة على سلسلة القيمة إنما هو في الأساس أنشطة خدمية أساسها وركيزتها المعرفة، وهي بدورها ركيزة لتكوين الميزة التنافسية، ومن هنا وجب على أي منظمة تكوين المورد البشري المؤهل والاحتفاظ به داخل المنظمة إذا ما أرادت تحقيق الميزة التنافسية.

– من المفيد للمنظمة أن تركز مواردها البشرية الداخلية لأداء وتنمية عدد قليل من الأنشطة المعرفية والتي تخلق تميز واضح للمنظمة عن منافسيها.

– إن المصدر الأهم للميزة التنافسية للمنظمة هو المعرفة التي يصعب المنافسين تقليدها والتي تتجلى في المورد البشري المتميز من أصحاب المعرفة.

– إن مهمة إدارة الموارد البشرية ليست فقط معالجة المعرفة بل الأهم هو خلق المعرفة بإدماج مصادر المعرفة الضمنية والصريحة في نسيج متكامل ومتميز، وذلك من خلال تصميم نظم مشاركة الأفراد واستقطاب تعاونهم وانفتاحهم على أمور المنظمة ومشكلاتها.

– مهمة إدارة الموارد البشرية ليست ضبط السلوك البشري والسيطرة على علاقات الأفراد، بل العمل على تنشيط وحفز وتبادل المعلومات والمعرفة بينهم، ومن ثم إطلاق المعرفة الكامنة ودعم عملية خلق ونشر وتدفق المعرفة في أرجاء المنظمة لتكوين القدرات المحورية ومن ثم تثبيت ميزتها التنافسية.

المطلب الثالث: متطلبات الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة:

لابد من التركيز على بعض الجوانب الضرورية منها: تطوير نوعية الموارد البشرية ومهاراتها بالشكل الذي يتطابق مع التقنيات المتقدمة التي يتضمنها اقتصاد المعرفة، والتطور المتسارع فيه بالشكل الذي يستدعي تطوير التعليم، والتدريب، وتوفير مستلزمات التعليم الذاتي بالشكل الذي يتيح توفير قدرات علمية وعملية قادرة على الإسهام في توليد هذه التقنيات المتقدمة، واستخدامها بشكل كفؤ بما يحقق توسيع النشاطات كافة، بما يتضمن نمو الاقتصاد وتقدمه(**بركاتي،2015،ص20–21**). ويشير طه حسين نوى إلى أن العنصر البشري هو المحرك والمحدد الأساسي لرفع كفاءة وأداء أي تنظيم، ولا يمكن لهذا المورد أن يحقق نتائج ذات قيمة بمجرد توافره وتواجده، بل لابد دائماً من تدعيمه وتنميته واستغلال معارفه الظاهرة والكامنة، لذلك فإنه من المؤكد أن تطوير الموارد البشرية واستثمار طاقاتها وقدراتها، وضمان تفاعلها واندماجها مع متطلبات العمل لا يمكن أن يتم بمجرد الحصول على هذه الموارد، وإنما يكون نتيجة لجهود المنظمة الموجهة نحو تنمية هذه الموارد باستعمال الأساليب الملائمة، وذلك في إطار الاستراتيجيات التي تتبناها المنظمة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها (**مركز الدراسات الاستراتيجية،2012،ص55–59**).

– وقف هجرة العلماء والباحثين والخبراء والمختصين ، وبالذات في المجالات التقنية والتطبيقية، عن طريق توفير الحوافز الكافية من خلال توفير دخول مناسبة لهم ولأسرهم، وتوفير مستلزمات ممارسة تخصصاتهم، واستخدام خبراتهم ومهاراتهم وقدراتهم المعرفية العلمية والعملية، إضافة الى توفير القدر الكافي من الحرية والاستقلالية لهم التي يمكن أن تتيح تطوير قدراتهم بشكل مبدع (**بركاتي،2015،ص20–21**).

خاتمـة:

مما سبق يتبين كيف أن المعرفة في الوقت الحالي أساس خلق الثروة في الاقتصاد المعرفي حيث أدت إلى حدوث تحولات مصاحبة لمجتمعات المعرفة واقتصادياتها، وعليه وجب على المؤسسات الحالية الاندماج وفق هاته التحولات، وخاصة بان يكون هناك فهم ووعي بأن رأس المال الفكري هو العنصر الأهم مقارنة بالعناصر المادية.وبالتالي العمل على أن يكون للمؤسسة دائما موارد بشرية مميزة وتنميتهم وتحفيزهم وحسن توظيفهم. والاحتفاظ بهم من خلال عملية التدريب.

إذ أن مجتمع المعرفة لا يقوم بدوره إلا على أساس منظومة إستراتيجية للعلم والمعرفة من خلال التعلم مدى الحياة ،أي الاستثمار في الموارد البشرية ،إذ تظل مقولة التعليم والتدريب هما الحل، في مواجهة التحديات الكونية صحيحة، لأنه هو الذي يتمكن من الإسهام في تنمية بشرية كفيلة ببعث الحيوية والتجدد في مجتمعاتنا (**صبطي،بن عمر2017،،ص179**).

قائمة المراجع المعتمدة:

1- ابراهيم بدران(2014-04-14).التعليم العالي والبحث والتطوير والابداع في مجتمع المعرفة،عمان.(pdf).

2- أحمد الخطيب ،خالد زيغان(2009).إدارة المعرفة ونظم المعلومات،ط1،عمان ،الاردن :جدار للكتاب العالمي.

3- حرز الله محمد لخضر(جانفي 2016).المتطلبات المنهجية الحديثة لاستثمار وتسيير كفاءات الموارد البشرية في ظل مجتمع المعرفة،العدد الرابع عشر.نقلا عن الموقع:

http://www.kadhanews.com/index.php/2014-01-27-23-23-04/item/2734-2016-04-13-15-12-51بتاريخ:2018/09/15 الساعة:9:45

4- حسين بركاتي(2015).واقع ادارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية في ظل التحولات نحو الاقتصاد المعرفي:دراسة حالة بعض المؤسسات بولاية المسيلة،مجلة العلوم التسييرية والعلوم الاقتصادية العدد13،الجزائر:جامعة محمد بوضياف المسيلة .

5- سمير الشيخ علي(2014).مجتمع المعلومات والفجوة الرقمية في الدول العربية،مجلة جامعة دمشق، العدد 1+2، المجلد الثالث. (pdf)

6- عايدة فؤاد النبلاوي(2-4 ديسمبر 2007).الاسرة العربية في عصر مجتمع المعرفة –دراسة انثوجرافية عبر ثقافية-، تحليل ومراجعة:عبد الرحمان صوفي عثمان،تصميم:محمد مختار ساطور، ورقة مقدمة في المؤتمر العلمي الدولي الاول حول مجتمع المعرفة:التحديات الاجتماعية والثقافية واللغوية في العالم العربي..حاضرا ومستقبلا،كلية الآداب والعلوم الاجتماعية،المجلد الثاني، مسقط سلطنة عمان ،جامعة السلطان قابوس.

7- عبد الله تركماني (2009).مجتمع المعرفة وتحدياته في المجتمع العربي(01)،محور العولمة وتطورات العالم المعاصر،الحوار المتمدن،العدد 09،/02/2552،01:58.

8- عبد الوهاب جودة عبد الوهاب(2-4 ديسمبر 2007).سياق الابداع العلمي وفرص الاسهام في بناء مجتمع المعرفة بالوطن العربي، تحليل ومراجعة:عبد الرحمان صوفي عثمان،تصميم:محمد مختار ساطور،ورقة بحثية 2، ورقة مقدمة في المؤتمر العلمي الدولي الاول حول مجتمع المعرفة :التحديات الاجتماعية والثقافية واللغوية في العالم العربي..حاضرا ومستقبلا،كلية الآداب والعلوم الاجتماعية،المجلد الثاني، مسقط سلطنة عمان:جامعة السلطان قابوس.

9- عبيدة صبطي ، سامية بن عمر(جويلية 2017).دور الموارد البشرية في اقامة مجتمع المعرفة –تجربة ماليزيا نموذجا،العدد25،مجلة العلوم الاجتماعية، الاغواط :جامعة عمار ثليجي.

10- علي غربي وآخرون(2002)، تنمية الموارد البشري ، عين مليلة:دار الهدى.

11- لطفي كمال عزاز(2-4 ديسمبر 2007).آفاق وامكانات استخدام نظم المعلومات الجغرافية (GIS) والنشر الالكتروني الجغرافي (WEBGIS) في تنمية المحتوى الرقمي العربي، تحليل ومراجعة:عبد الرحمان صوفي عثمان،تصميم:محمد مختار ساطور، ورقة مقدمة في المؤتمر العلمي الدولي الأول حول

مجتمع المعرفة:التحديات الاجتماعية والثقافية واللغوية في العالم العربي.حاضرا ومستقبلا،كلية الآداب والعلوم الاجتماعية،المجلد الثاني، مسقط سلطنة عمان:جامعة السلطان قابوس.

12- مركز الدراسات الاستراتيجية(2012).الموارد البشرية الفكرية –الثروة الحقيقية لمجتمعات المعرفة،نحو مجتمع المعرفة ،الاصدار 30، ،جامعة الملك عبد العزيز.

13- مصطفى محمود أبو بكر(2007).الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية،الاسكندرية:الدار الجامعية.

14- نبيلة جعيجع،براهيمي حياة(13-14 ديسمبر 2001).إدارة الموارد البشرية في عصر المعرفة،محور:اسهامات ادارة المعرفة في تحسين الأداء التنافسي وتطوير الكفاءات في منظمات الأعمال،ملتقى دولي:رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، الجزائر :جامعة الشلف.

15- نعيمة يحياوي ، فتيحة بن أم السعد(جوان 2015).تكنولوجيا المعلومات وانعكاساتها على تنمية الموارد البشرية –دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغاز المديرية الجهوية للتوزيع باتنة-،العدد02،المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية . (pdf)



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http://www.siats.co.uk/jhdesr/ e-ISSN 2462-1730
العدد 3، المجلد 5 ، أبريل 2019م - Vo: 5, No: 3, 2019



أثر الرشاقة الاستراتيجية في الفاعلية التنظيمية

دراسة تطبيقية على عينة من الشركات الصناعية بمحافظة ظفار بسلطنة عمان

The effect of strategic agility in organizational effectiveness

(An Empirical Study on a sample of industrial companies in oman)

فهد بخيت سهيل مسن[1]

Fahad bakhit suhail masan

د. صلاح محمد زكي أبراهيم[2]

Salah Mohamed Zaki Ibrahim

Mbamaster00@gmail.com

[1] (*Corresponding author*). Ph.D Candidate, Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM). Mbamaster00@gmail.com

[2] Senior Lecturer, Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM). algaderi@usim.edu.my

جامعة العلوم الإسلامية

ماليزيا

Received 20/4/2019 - Accepted 21/6/2019 - Available online 15/7/2019

Abstract :

The study aims to identify the impact of strategic agility dimensions (planning, organization, efficiency of workers, technology) in organizational effectiveness in a sample of the working area Raysut industrial companies, namely, (Salalah for pasta, Mills Company, Salalah, Octal Petrochemicals Company, Salalah Methanol Company, Raysut Cement) in Dhofar governorate. The study population of the administrative leadership (Executive Director, General Manager, Deputy Director, Head of the Department of) five industrial companies in Dhofar governorate,

totaling (118) leader, chose researcher simple random sample composed of 80 leading and distributed questionnaires to all members The study sample and recovered (65) to identify valid for statistical analysis accounted for (85.3%) of the total members of the study population.

Among the most prominent results accessible: A correlation relationship is a positive and statistically significant between the elements of the strategic agility and organizational effectiveness. And the existence of a positive correlation and related statistically significant between planning and organizational effectiveness. And the existence of a positive correlation and related statistically significant between regulation and organizational effectiveness. And the existence of a positive correlation and related statistically significant between the efficiency of workers and organizational effectiveness. And the existence of a positive correlation and related statistically significant between technology and organizational effectiveness.

One of the main recommendations which were accessible It must be for companies operating in Raysut Industrial Estate ensure the implementation of the strategic plan for agility in all administrative structures as well as the application of organizational effectiveness in order to continue to achieve sustainable competitive advantage. And operating in Raysut Industrial Estate companies to provide data and information to assist in the clarity of vision to the decision makers of the importance of strategic agility in the work environment base and to help take strategic decisions may constitute a change in the results of the future of the surveyed companies and their staff.

ملخص البحث:

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر الرشاقة الاستراتيجية بأبعادها(التخطيط، التنظيم، كفاءة العاملين، التكنولوجيا) في الفاعلية التنظيمية في عينة من الشركات العاملة بمنطقة ريسوت الصناعية وهي (شركة صلاله للمكرونة، شركة مطاحن صلاله، شركة اوكتال للبتروكيماويات، شركة صلاله للميثانول، شركة ريسوت للأسمنت) بمحافظة ظفار. وتكون مجتمع الدراسة من القيادات الإدارية (مدير تنفيذي، مدير عام، نائب مدير، رئيس قسم) بخمسة من الشركات الصناعية بمحافظة ظفار، والبالغ عددهم (118) قيادي، وأختار الباحث عينة عشوائية بسيطة مكونة من (80) قيادي وقام بتوزيع الإستبانات على جميع افراد عينة الدراسة واسترجع (65) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي شكلت ما نسبته (85,3%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة.

ومن أبرز النتائج التي تم الوصول اليها وجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصائية بين الرشاقة الإستراتيجية والفاعلية التنظيمية. ووجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصائية بين التخطيط والفاعلية التنظيمية. ووجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصائية بين التنظيم والفاعلية التنظيمية. ووجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصائية بين كفاءة العاملين والفاعلية التنظيمية. ووجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصائية بين التكنولوجيا والفاعلية التنظيمية.

---

keywords: strategic agility ,organizational effectiveness.

الكلمات المفتاحية: : الرشاقة الاستراتيجية، الفاعلية التنظيمية

مقدمة:

تعد الرشاقة الإستراتيجية من الوسائل التي تستخدمها المنظمات في مواجهة المخاطر والتغييرات غير المتوقعة حيث انها تساعد المنظمات على البقاء والازدهار في ظل التنافس الحادث بين المنظمات وهى القدرة على تغير عمليات التشغيل بكفاءة ومن خلالها تستطيع المنظمة الاستجابة لظروف السوق المتغيرة وتستطيع المنظمات التي تستخدم الرشاقة الاستراتيجية ان تمتلك المهارات اللازمة لأداء الاعمال بكفاءة، وتتكون الدراسة من خمسة فصول حيث يتناول الفصل الأول الاطار العام للدراسة والفصل الثاني يتناول الاطار النظري أما الفصل الثالث يتناول الاطار العملي للدراسة ثم الفصل الخامس الذي يتناول نتائج وتوصيات الدراسة.

1. محتوى الدراسة:

1.1 مشكلة الدراسة:

توجد تحديات كثيرة تواجه الشركات الصناعية بمحافظة ظفار منها مدى قدرتها على استغلال الفرص المتاحة في السوق، وقدرتها على التكيف مع البيئة الخارجية وتحقيق الميزة التنافسية وكيفية الحصول على المزايا والفرص التي توفرها بيئة العمل ، ومدى قدرتها على تلبية متطلبات الزبائن تلك تعد أبرز التحديات للشركات العاملة في منطقة ريسوت الصناعية. كل هذا يتحتم عليها اجراء تغيرات وتحولات يتم من خلال تطوير اسلوب اداري له القابلية على التكيف والتطور والازدهار في بيئة العمل. ويود الباحث التعرف على قدرة المنظمات على البقاء والازدهار في ظل هذا التنافس ومدى التفاعل مع الاسواق المتغيرة وانتاج خدمات او منتجات جديدة تناسب الاذواق، ومن هنا يمكن صياغة مشكلة الدراسة ضمن عدة تساؤلات كالاتي:

1. ما مستويات توفر الرشاقة الإستراتيجية في عينة من الشركات الصناعية بمنطقة ريسوت الصناعية من وجهة نظر القيادات الإدارية بهذه الشركات؟

2. ما مستويات الفاعلية التنظيمية في عينة من الشركات الصناعية بمنطقة ريسوت الصناعية من وجهة نظر القيادات الإدارية بهذه الشركات؟

2.2 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنه يتناول أحد أهم المتطلبات الإدارية والتي تشكل روح وجوهر العمل الإداري ألا وهو الرشاقة الاستراتيجية، حيث يتناول البحث احد اهم المواضيع في علم الادارة وهو الرشاقة الاستراتيجية في الفاعلية التنظيمية كما يشكل البحث أهمية خاصة للبيئة المبحوثة حيث يزود بمعلومات عن مستوى توفر أو عدم توفر الرشاقة الاستراتيجية مما يساعدها على التطوير والارتقاء بالمنظمة.

من الناحية العلمية يعد البحث من الدراسات القليلة في البيئة العمانية وبالتالي يعتبر إضافة للمكتبة في هذا المجال.

2.3 أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستويات الرشاقة الاستراتيجية في عينة من الشركات الصناعية بمحافظة ظفار

2. تحديد مستويات الفاعلية التنظيمية في عينة من الشركات الصناعية بمحافظة ظفار

3. بيان إثر الرشاقة الاستراتيجية (التخطيط، التنظيم، كفاءة العاملين، التكنولوجيا) في تحقيق الفاعلية التنظيمية في عينة من الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

2.4 فرضيات الدراسة:

1. لا توجد علاقة ذات دلاله إحصائية بين الرشاقة الإستراتيجية والفاعلية التنظيمية في الشركات الصناعية بمنطقة ريسوت الصناعية.

ويتفرع منها الفرضيات التالية:

أ- لا توجد علاقة ذات دلاله احصائية بين التخطيط والفاعلية التنظيمية.

ب- لا توجد علاقة ذات دلاله احصائية بين التنظيم والفاعلية التنظيمية.

ج- لا توجد علاقة ذات دلاله احصائية بين كفاءة العاملين والفاعلية التنظيمية.

د- لا توجد علاقة ذات دلاله احصائية بين التكنولوجيا والفاعلية التنظيمية.

2. لا يوجد أثر ذو دلاله احصائية للرشاقة الإستراتيجية على الفاعلية التنظيمية في الشركات الصناعية بمنطقة ريسوت الصناعية.

2.5 مصطلحات الدراسة:

- الرشاقة الاستراتيجية: القدرة بسرعة على إدراك واغتنام الفرص، تغيير الإتجاه، وكيفية الحصول على المزايا والفرص التي توفرها بيئة العمل التى تقوم على تطوير عملية سليمة لاستعراض فرص الاستثمار في السوق والتهديدات ثم تحديد الخيارات الاستراتيجية المناسبة لها (المعاضيدي , 2008).

- التخطيط: التخطيط جوهر عمل المدير والقاعدة التي تستـــتند عليها الوظائف الإدارية الأخرى(حريم، 2006).

- التنظيم: تعيين المهام وتحديد كافة النشـــطات والمســـؤوليات في مختلف الأقســـام، تفويض الصـــلاحيات والسلطات، وحسن إدارة المورد في المنظمة (Dafat,2006).

- كفاءة العاملين: إمكانات الأشـخاص على تطوير مهاراتهم وخلق عامل المفاجئة، وحســن الاتصــال مع الموظفين، وصقل إمكاناتهم للترابط مع مختلف تقلبات الأسواق التي من الممكن حدوثها (Sherehiy, 2008).

- التكنولوجيا: الطريق الأحسن لتطبيق المنظم للمعرفة ، في قطاعات مختلفة تتعلق لغاية الحصول على نتائج علمية معينة، تســاعد الوســائل التكنولوجية في حل مشــكلات الإنســان وإشــباع حاجاته وزيادة قدراته (بشير,2010).

- الفاعلية التنظيمية: مدى مقدرة المنظمة على الاستغلال الأفضـل للموارد، وإيجاد حالة من التوازن من بين العديد من العوامل الداخلية ومدى تأثرها بالعوامل الخارجية، مع التكيف التام لمحاولة ضمان تحقيق الهدف او الأهداف المرجوة من خلال كافة ابعادها (المحمدي , 2011).

- تحقيق الأهداف: تعتبر من أكثر المعايير اسـتخداما لتقييم فعالية المؤســســات حيث يتم مقارنة النتائج أو المخرجات المنجزة مع الاهداف او النتائج السابقة وتحديد الانحرافات وعلاجها(بلوط,2005).

2.6 حدود الدراسة:

توزعت مجالات البحث ضمن عدة مجالات هي:

1.المجال الزمني حيث تطرقت الدراسة إلى معرفة آراء العينة المبحوثة خلال الفترة الممتدة تحديداً بين 20 /3 /2016 – 1/ 6 /2016.

2. المجال المكاني فتم إجراؤها في عينة من الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

3. المجال الموضوعي تناولت الدراسة موضوع مستويات تطبيق محددات الرقابة على الاصول الثابتة ودورها في كفاءة استغلالها.

4. المجال البشري: كان مع القيادات الإدارية (مدير تنفيذي، مدير عام، نائب مدير، رئيس قسم) .

2.7 الإطار النظري للدراسة :

المبحث الأول: مفهوم الرشاقة الاستراتيجية

نظراً للتحديات التي تواجه المنظمات المعاصرة نتيجة التغيرات المتتالية والتطورات العلمية والتقنية السريعة والمستمرة لذا فإنه لم تعد الاساليب التقليدية في الادارة تساعدها على اداء الاعمال بكفاءة لذا فإن استخدام أساليب الادارة الاستراتيجية الحديثة يؤدي إلى زيادة القدرة التنافسية للمنظمة وتطوير أدائها ومن الاساليب الادارية الحديثة الرشاقة الاستراتيجية حيث بأستخدامها يمكن إدارك مختلف المزايا التي تتاح لها من خلال الفرص المتوفرة في السوق ومواكبة ذلك من خلال التخطيط الاستراتيجي السليم وتنفيذ الخطة الاستراتيجية بشكل فاعل وبشكل مطلوب. ويتناول الباحث في هذا المبحث عرض للإطار النظري والذي سوف يتكون من متغيرات الرشاقة الاستراتيجية.

كما يتضمن في البداية مفهوم واهمية الرشاقة الاستراتيجية، وسوف يتم عرض اهم قدرات الرشاقة الاستراتيجية.

وفى الختام سيتم التطرق الى ابعاد الرشاقة الاستراتيجية(الصانع ,2013).

المطلب الأول : **مفهوم الرشاقة الاستراتيجية**

يعرف (Fartash,2012) أن الرشاقة الاستراتيجية التنفيذ الأوضح لقواعد منافسة في السوق مثل الجودة والابتكار والابداع والسرعة والمرونة من خلال تحديد وسائل دمج بين الموارد وجودة الاساليب الادارية من اجل تقديم أفضل الخدمات والمنتجات الى الزبون في بيئة سريعة المنافسة والتغير.

كما عرف كل من (Doz and Kosonen ,2008) مفهوم الرشاقة الاستراتيجية على انه إمكانية مقدرة الشركات على العمل بأسلوب مربح في بيئة الاسواق الداخلية والخارجية التي تتسم بالتغير بسرعة وباستمرار من حيث الانتاج بجودة اداء عالي التنظيم، واشاروا الى ان الرشاقة الاستراتيجية تعتبر قدرة تنظيمية عالية الاداء لمدى الاستجابة بشكل سريع وناجح لكل الفرص المتاحة في السوق ومدى اغتنامها في الوقت المناسب.

ويعتبر مفهوم الرشاقة الاستراتيجية مفهوما جديدا في الفكر الاداري المعاصر، حيث هناك العديد من المصطلحات المتعددة عن هذا المفهوم. تعبر العديد من الكتب تعريف الرشاقة الاستراتيجية من خلال مدى القدرة اللازمة لتحقيق خفة الحركة في المنظمات.(Sherehiy,2008)

وذكر (Ojha,2008) ان المنظمات الذي لديها رشاقة استراتيجية لها المقدرة على تلبية متطلبات الزبائن، حيث تستطيع تقديم العديد من المنتجات الجديدة وهذه احدى الاسباب الجوهرية لأهمية الرشاقة الاستراتيجية البحث في

عمق المنظمات على القدرات الجوهرية من ناحية والتعرف على مختلف بيئات الاعمال واقتناص الفرص من ناحية اخرى.

كما قدم (Kettunen,2010) افكار عدة حول مفهوم الرشـــاقة الاســـتراتيجية من حيث تقديمة العديد من الافكار هي التطور المســـتمر، والهياكل الرشـــيقة، وجودة فرق العمل، والابتعاد عن تضـــيع الوقت والهدر، مدى تحسين كفاءة الموارد البشرية، وحسن ادارة مفهوم سلسلة التجهيزات.

واشار (المحمدي,2011) بانها عملية اعادة هيكلة وترتيب والغاء بعض وحدات العمل وبعض الصناعات الموجودة لأجل التركيز على قدرات جوهرية متميزة.

يستنتج الباحث من التعريفات السابقة أن الرشاقة الاستراتيجية هى القدرة على الاستجابة للتغيرات المفاجئة وتلبية متطلبات العملاء بطرق مختلفة وعلى نطاق واسع من حيث السعر والجودة والسمات والكمية والتسليم.

المطلب الثاني : أهمية الرشاقة الاستراتيجية

تعد الرشـــاقة الاســـتراتيجية تعتبر عنصـــر النجاح في بيئة العمل حيث تمتاز بانها ســـريعة التغير ولها قدرة ديناميكية وقابلية للتغير وتســاعد على دعم التغيرات المفاجئة والســريعة اضــافة الى ذلك قدراتها على اغتنام الفرص في ســوق شديد المنافسه ولكن هذا لا يعني عدم وجود الاستراتيجية الواضحة لكنها ليست ببديل عن التخطيط الاستراتيجي والاهداف المرسومة. بمعنى اوضح تعتبر مفهوم مشترك لرسم الاستراتيجية وكيفية تنفيذها(Oyedijo, 2012) .

المبحث الثاني: الفاعلية التنظيمية

بما أن الفاعلية التنظيمية تعتبر في حياة المنظمات ركيزة أساسية للمنافسة القوية من أجل البقاء والاستمرار بيئة تنافسية توصف بالشديدة، حيث ذلك جذب العديد من الباحثين والمهتمين إلى إيجاد نظرية تشكل مدخل للمنظمات من أجل أن تكون فعالة، ولذلك موضوع الكفاءة هو موضوع صعب ويشكل هاجس حقيقي للمنظمات نفسها، وبالتالي ذلك حتم وجود عدد كبير من الاشكالات على مفهوم تحديد وتعديل المؤشرات وقياسها، وربما يرجع ذلك إلى صعوبة في مكان ما تحديد الظواهر التي تتكون منها الفاعلية التنظيمية بشكل فعال (قريشي,2006).

المطلب الأول : مفهوم الفاعلية التنظيمية

يُعد موضوع الفاعلية التنظيمية احد المواضيع المهمة والجوهرية في نظرية المنظمة. ويُبنى مفهوم الفاعلية أساسا على فعل الشيء الصحيح بالرغم من أهمية الفاعلية التنظيمية في حياة المنظمات،

وأشار (قريشي,2006) الى ان الفاعلية التنظيمية هي الدرجة التي يمكن للمنظمة أن تحقق أهدافها كما اشار الى انه مدى مقدرة المنظمة على البقاء والتكيف والنمو بصرف النظر عن تلك الأهداف التي سوف تحقق حيث يركز هذا المفهوم على البيئة، بقدر التكيف مع المنظمة والظروف الداخلية والخارجية بقدر ما تبقى منظمة فعالة.

ويعرف عن الفاعلية التنظيمية إلى أنها الفاعلية تستمد من قدرات المنظمات على البقاء والنمو والتكيف بغض النظر إذا كانت الاهداف سيتم تحقيقها (الشماع، محمود، 2000).

بينما اشـــار (القريوتي، 2006) أن مفهوم الفاعلية التنظيمية قد طرا عليه تغير في الســتينات وأوائل الســبعينات والقرن العشـرين من التركيز على مقدرة المؤسـسـة على تحقيق أهدافها التي تتمثل بالبقاء في بيئة العمل والمنافسـة الى اهداف ومعاير مختلفة كأمثلة: الإصابات المرتبطة بالعمل، ونسبة التغيب عن العمل، ومعدل دوران العمل.

كما أشـارت (نوار، 2006) أن تعريف الفاعلية التنظيمية يرتبط بقدرة المؤسـسـة على بلوغ الأهداف التي أنشـئت من أجلها وتعرف أيضـا علة انها مدى نجاحها في تحقيق الأهداف المرجوة منها وبالتالي الوصـول إلى النتائج المرجوة من قبل الإدارة .

لذلك نسـتنتج من خلال التعريفات السـابقة ان الفاعلية التنظيمية تكون بالأسـاس مدى مقدرة المنظمة على البقاء والتكيف والنمو بصـــرف النظر ما إذا كانت تلك الأهداف التي ســـوف تحقق حيث يركز هذا المفهوم على البيئة التنافسية بشكل أساسي، ويرى الباحث ان الفاعلية التنظيمية لابد ان تكون لها معايير متبعة لقياسها في النموذج وهذا المعيار يحدد إذا كانت المنظمات تستطيع ان تحقق الأهداف.

المطلب الثاني : خصائص الفاعلية التنظيمية

يرتبط الفاعلية التنظيمية بالقدرة على تحقيق الأهداف، إضـافة من خلال ايجاد نوع من التأقلم مع البيئة المحيطة بها، ولكن الحفاظ على مستوى النمو الثابت، لذلك نستطيع أن نقول إن هناك إطارا لخصائص فعالة يشمل منظمات وخصـــائص معينة، مثل هـذه الأنظمة تختلف في تحديد هـذا الإطار من حيث درجة قوة وفعالية، وأهم هـذه الخصائص ما يلي:

1. توفير السلامة المهنية: يمكن أن تكون طبيعية لتوفير ظروف العمل التي تشكل الصفة العامة للبيئة الطبيعية من أجل العمل.
2. مناخ اجتماعي فعال: توفير بيئة ذات تنظيم فعال يعمل فيها الأفراد طوعا والتواصـــل مع كل بيئة تنظيمية بفعالية.
3. اســتغلال فعال لقدرات الأفراد: من خلال خلق أســاليب عمل مناســبة تتميز بالتنظيمية وتوفر فرص النمو الوظيفي وممارسة واسعة للسلطة.
4. وجود معيار موضــوعي: حيث يتم تحديد الرســم البياني وأســاليب العمل التنظيمي والموارد توجيه مراكز صــنع القرار، استنادا إلى معيار موضوعي هو طبيعة الرغبات العمل وأساليب العمل في المنظمة.
5. مراكز فعالة لاتخاذ القرارات: وذلك عن طريق إنشـاء مراكز صـنع القرار التي توجد فيها معلومات المناسـب، لا علاقة بالضرورة بمواقع الناس على الهيكل التنظيمي.
6. امكـانية التوازن بين المكـافآت المـادية والمعنوية: حيـث يكون هنـاك مردود مـالي مجزي مقـابل العمـل بـه، يجعل الموظف في صورة واضحة لطريقة العمل في المنظمة (السلمي،1998).

لذلك نسـتطيع القول ان خصـائص الفاعلية التنظيمية من الناحية النظرية نقدر ان تلخص ان كل الذي سـبق ذكره له أثر واضـح في زيادة درجة الفعالية، الا انه يرتبط بشـكل مباشـر بخصـوصـية كل نوع من خصـائص التنظيم وطبيعة الأهداف وكل الانشطة بما يتفق مع حجمه وعلاقته بالبيئة.

2.8 الإطار العلمي للبحث

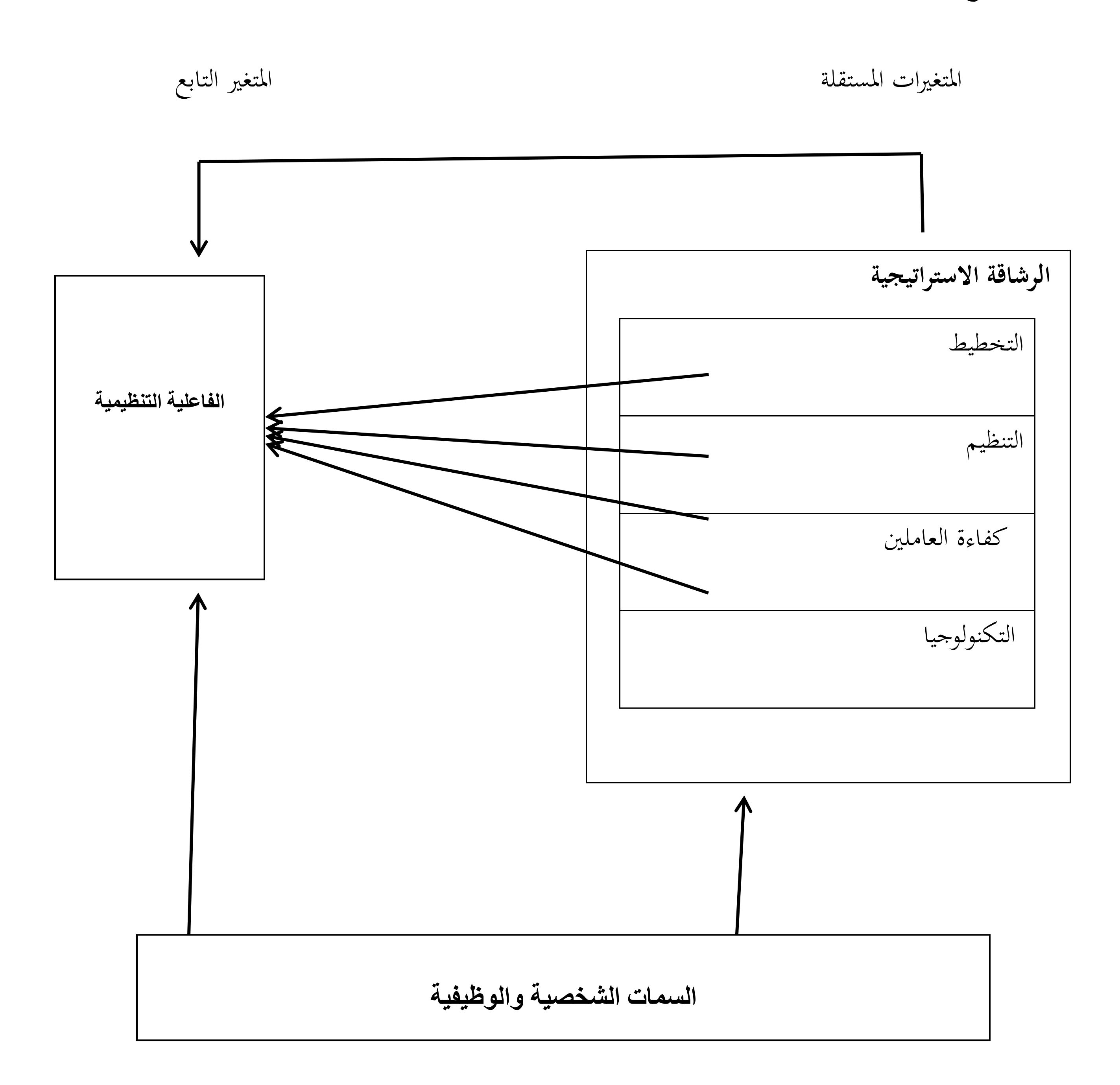
1- منهجية الدراسة:

من خلال الأسئلة التي تسعى الدراسة للإجابة عليها، استخدم الباحث المنهج التحليلي، حيث سيتم استخدام الاستبانة في جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات. حول متغيرات الدراسة المعتمدة من عينة الدراسة .حيث يعد هذا المنهج الأكثر ملائمة في تحقيق أهداف الدراسة الحالية.

2- مجتمع الدراسة وعينته:

تكون مجتمع الدراسة من القيادات الإدارية (مدير تنفيذي، مدير عام، نائب مدير، رئيس قسم) بخمسة من الشركات الصناعية بمحافظة ظفار، والبالغ عددهم (118) قيادي، وأختار الباحث عينة عشوائية بسيطة مكونة من (80) قيادي وقام بتوزيع الإستبانات على جميع افراد عينة الدراسة حيث استرجع الباحث (65) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي شكلت ما نسبته (85,3%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة.

3–أنموذج الدراسة:



الشكل رقم (1) أنموذج الدراسة من إعداد الباحث بالاعتماد على دراسة (المحمدي، 2011)

4- أداة الدراسة (الاستبانة):

قام الباحث بتطوير وبناء الاستبانة باستخدام مصدريين أساسيين للمعلومات هما:

المصادر الثانوية: والمتعلقة بالجانب النظري لمتغيرات الدراسة، حيث استند الباحث الى بعض المصادر مثل المراجع العربية والدوريات والنشرات والمقالات العلمية والأبحاث والدراسة السابقة التي تناولت موضوع الدراسة.

المصادر الأولية: والتي تمكن الباحث من التأكد من مدى صحة الفرضيات وذلك عن طريق تصميم استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة، وقد جاءت الإستبانة في صورتها النهائية كالتالي:

القسم الأول: ويضم المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة.

القسم الثاني: والذي اشتمل على المتغير المستقل (الرشاقة الاستراتيجية).

القسم الثالث: واحتوى هذا القسم على المتغير التابع (الفاعلية التنظيمية).

وقد اختار الباحث مقياس ليكرت الخماسي لقياس مستوى الإستجابات على فقرات الإستبانة. ويوضح الجدول التالي المقياس والدرجات لمستويات الموافقة التي تعطى لها في المعالجة الإحصائية.

الجدول رقم (3) مقياس ودرجات مستويات الموافقة على فقرات الاستبانة.

المقياس	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

وقد تم تحديد معيار تقدير مستوى الموافقة للإستجابات كما في الجدول التالي:

مستوى الموافقة المقابلة لمدى المتوسط الحسابي

مستوى الموافقة	مدى المتوسط الحسابي
منخفضة جداً	من (1) إلى أقل من (1.8)
منخفضة	من(1.8) إلى أقل من (2.6)
متوسطة	من(2.6) إلى أقل من (3.4)
مرتفعة	من(3.4) إلى أقل من (4.2)
مرتفعة جداً	4.2 فأعلى
الملحق رقم (3)	

- **صدق الأداة:**

للتحقق من مدى الصدق الظاهري لأداة الدراسة (الاستبانة) الصدق الظاهري من أهم أنواع الصدق حيث أن صدق الخبراء والمختصين وذلك لأهمية ما يملكون من نظرة متفحصة ومفيدة لمتغيرات الظاهرة المراد دراستها ، و للتأكد من صدق هذا الاستبيان قمنا بعرضه على مجموعة من الخبراء والمحكمين من هيئة التدريس المتخصصين بكلية التجارة والعلوم الإدارية بجامعة ظفار للإستعانة بخبراتهم بغرض تحكيم الأداة بعد إطلاعنا على هذه التوجيهات والنصائح قمنا بتعديل الاستبيان ووضعه في صورته الشبه النهائية، بحيث أعطت نتائج الصدق الظاهري للمحكمين إلى أن هناك اتفاق بنسبة 96% يتجاوز الحد الأدنى الذي يحدد بنسبة 80% على مجمل محاور

الاستبيان، وملائمة أسئلته في صياغتها اللغوية وتغطيتها المختلفة لمحاور التي تضمنته. والتحقق من صدق فقراتها، وتم الأخذ بملاحظاتهم وتعديلاتهم المقترحة. وتم الانتهاء من تصديق الاستبانة بشكلها النهائي وتوزيعها للمستجيبين كما في ملحق رقم (1).

- **ثبات الأداة:**

من أجل التأكد من أن الاستبانة تقيس العوامل المراد قياسها، تم اجراء اختبار مدى الاتساق الداخلي لفقرات المقياس باستخدم معامل ألفا كرونباخ الذي يوضح قوة الارتباط والتماسك بين فقرات المقياس، حيث بلغ معامل ثبات الإستبانة (.934)، وهو معامل ثبات مرتفع، كما يتبين من الجدول أن معاملات الثبات الداخلية للإستبانة قد تراوحت بين (.801- .859) وتشير هذه المعاملات إلى أن الإستبانة تتمتع بمعامل ثبات مرتفع وأعلى من المعدل المقبول، وبالتالي يمكن الإعتماد على النتائج المتحققة من تطبيقها.

2.9. نتائج أختبار فرضيات الدراسة

1. الفرضية الأولى: نصت الفرضية الأولى على أنه لا توجد علاقة ذات دلاله إحصائية بين الرشاقة الإستراتيجية والفاعلية التنظيمية في الشركات الصناعية بمنطقة ريسوت الصناعية. وجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلاله (0.01) بين الرشاقة الإستراتيجية والفاعلية التنظيمية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون للعلاقة (.604) وكانت الدلاله الإحصائية المصاحبة لمعامل الإرتباط أصغر من مستوى الدلاله المعنوية. وبناء على هذه النتيجة فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل.

2. إختبار الفرضيات الفرعية: وجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلاله (0.01) بين التخطيط والفاعلية التنظيمية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرســـون للعلاقة (.609) وكانت الدلاله الإحصائية المصاحبة لمعامل الإرتباط أصغر من مستوى الدلاله المعنوية. وبناء على هذه النتيجة فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل.وجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصـــائية عند مســـتوى الدلاله (0.01) بين التنظيم والفاعلية التنظيمية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرســـون للعلاقة (.450) وكانت الدلاله الإحصائية المصاحبة لمعامل الإرتباط أصغر من مستوى الدلاله المعنوية. وبناء على هذه النتيجة فاننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل.وجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصـــائية عند مســـتوى الدلاله (0.01) بين كفاءة العاملين والفاعلية التنظيمية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرســـون للعلاقة (.521) وكانت الدلاله الإحصائية المصاحبة لمعامل الإرتباط أصغر من مستوى الدلاله المعنوية. وبناء على هذه النتيجة فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل.وجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصـــائية عند مســـتوى الدلاله (0.01) بين التكنولوجيا والفاعلية التنظيمية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرســـون للعلاقة (.425) وكانت الدلاله الإحصائية المصاحبة لمعامل الإرتباط أصغر من مستوى الدلاله المعنوية. وبناء على هذه النتيجة فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل.

3. الفرضية الثانية: نصت الفرضية الثانية على أنه لا يوجد أثر ذو دلاله احصائية للرشاقة الإستراتيجية على الفاعلية التنظيمية في الشركات الصناعية بمنطقة ريسوت الصناعية. لإختبار هذه الفرضية تم استخدام الإنحدار المتعدد وبطريقة الإدخال المتزامن، حيث أدخلت جميع المتغيرات المســـتقلة إلى معادلة الانحدار دفعة واحدة. ذلك.تشير النتائج إلى أن معامل الإرتباط بين الرشاقة الإستراتيجية والفاعلية التنظيمية قد بلغ (.628) وهو ما يشـــير إلى وجود علاقة إرتباط طردية بين المتغيرات المســـتقلة والمتغير التابع. وبلغت قيمة معامل التحديد

المعدل للنموذج (.354)، وهو ما يشير إلى أن الرشاقة الإستراتيجية تفسر مجتمعة ما نسبته (35.4%) من التباين في الفاعلية التنظيمية، وأن الباقي منها يرجع إلى عوامل أخرى لم تتعرض لها الدراسة والخطأ العشوائي. تشير النتائج فإلى أن قيمة (F) المحسوبة تساوى (9.774)، وكانت الدلاله المعنوية المصاحبة لها تساوي (.000) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.01)، وبناء عليه يمكن القول تأثير دال إحصائياً عند مستوى الدلاله الإحصائية (0.01) للرشاقة الإستراتيجية في الفاعلية التنظيمية. كما تشير النتائج إلى أن معامل انحدار عنصر التخطيط كان الأعلى من بين المعاملات الأخرى وبلغ (.346)، وكانت الدلاله الإحصائية المصاحبة لقيمة (t) المحسوبة لهذا المعامل قد بلغت (.013) وهي أصغر من مستوى الدلاله الإحصائية (0.05)، وفي المقابل كانت الدلاله الإحصائية المصاحبة لقيم (t) لمعاملات إنحدار المحددات أكبر من مستوى الدلاله الإحصائية (0.05)، وبناء على هذه النتيجة يمكن القول وجود تأثير عند مستوى الدلاله الإحصائية (0.05) لعنصر التخطيط على الفاعلية التنظيمية، بينما لم يوجد تأثير عند مستوى الدلاله الإحصائية (0.05) الرشاقة التنظيمية (التنظيم، كفاءة العاملين، التكنولوجيا) على الفاعلية التنظيمية.

نتائج الدراسة

1. مستويات التخطيط بالشركات الصناعية محل الدراسة قد جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للإستجابات (3.88) بانحراف معياري قدره (.774).

2. مستويات التنظيم بالشركات الصناعية محل الدراسة قد جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للإستجابات (3.88) بانحراف معياري قدره (.727).

3. مستويات كفاءة العاملين بالشركات الصناعية محل الدراسة قد جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للإستجابات (3.92) بانحراف معياري قدره (722.) .

4. مستويات التكنولوجيا بالشركات الصناعية محل الدراسة قد جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للإستجابات (4.06) بانحراف معياري قدره (745.).

5. مستويات الفاعلية التنظيمية بالشركات الصناعية محل الدراسة قد جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للإستجابات (4.04) بانحراف معياري قدره (694.).

6. وجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصائية بين الرشاقة الإستراتيجية والفاعلية التنظيمية.

7. وجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصائية بين التخطيط والفاعلية التنظيمية.

8. وجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصائية بين التنظيم والفاعلية التنظيمية.

9. وجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصائية بين كفاءة العاملين والفاعلية التنظيمية.

10. وجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصائية بين التكنولوجيا والفاعلية التنظيمية.

توصيات الدراسة

يمكن ان نلخص من خلال الإطار النظري للدراسة بالإضافة الى النتائج التي تم الوصول اليها من خلال التحليل الاحصائي للنتائج السابقة يمكننا الوصول الى التوصيات التالية:

1. بما أن المتوسط الحسابي لكافة محددات الرشاقة الاستراتيجية والفاعلية التنظيمية كانت مرتفعة ، يوصي الباحث باستكمال تطبيق الخطوات للوصول إلى مستوى مرتفع جداً.

2. يجب أن يكون للشركات العاملة في منطقة ريسوت الصناعية ضمان تطبيق خطة الرشاقة الاستراتيجية في جميع الهياكل الادارية وكذلك تطبيق الفاعلية التنظيمية لكي تستمر في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

3. ينبغي أن تكون للشركات العاملة في منطقة ريسوت الصناعية القدرة على رفع سرعة الرشاقة الاستراتيجية من أجل زيادة القدرات العملية التنافسية.

4. يجب الأخذ بنظر الاعتبار أولويات تأثير الرشاقة الاستراتيجية على الفاعلية التنظيمية لأجل الحصول على تأثير فاعل للرشاقة الاستراتيجية في فاعلية التنظيم، لذلك ينبغي ترتيب سلم أولويات أبعاد الرشاقة الاستراتيجية بحيث تحقق أهداف الشركات العاملة في منطقة ريسوت الصناعية التي تمثل عينة البحث.

5. يجب ان ينظر بعين الاعتبار مدى قوة العلاقات بين متغيرات البحث (الرشاقة الاستراتيجية، الفاعلية التنظيمية(والابتعاد على كل من شانه أن يضع حواجز بين هذه المتغيرات على أساس أنها تمثل حالة ايجابية للشركات التي تمثل عينة البحث للوصول الى تحقيق الميزة التنافسية في بيئة العمل.

6. ضرورة توجه الإدارة العليا في الشركات التي تمثل عينة البحث على تشكيل فرق عمل من المختصين، وان تقوم بإجراء الدورات التدريبة والندوات بخصوص السرعة والمرونة والاستجابة والتكيف للعمل التي تزيد الفاعلية التنظيمية والتي تعتبر من المكونات الأساسية للمنظمات الرشيقة.

7. ينبغي على الشـركات العاملة في منطقة ريسـوت الصـناعية توفير قاعدة بيانات ومعلومات تسـاعد في وضوح الرؤيا لدى متخذ القرار بأهمية الرشاقة الاستراتيجية في بيئة العمل وذلك للمساعدة باتخاذ قرارات استراتيجية قد تشكل نتائجها تغير في مستقبل الشركات المبحوثة وكوادرها.

3. الخلاصة :

من أبرز النتائج التي تم الوصـول اليها وجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصـائية بين الرشـاقة الإسـتراتيجية والفاعلية التنظيمية. ووجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصـــائية بين التخطيط والفاعلية التنظيمية. ووجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصائية بين التنظيم والفاعلية التنظيمية. ووجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصائية بين كفاءة العاملين والفاعلية التنظيمية. ووجود علاقة إرتباط طردية وذات دلاله إحصائية بين التكنولوجيا والفاعلية التنظيمية.

ومن اهم التوصيات الرئيسية التي تم الوصول اليها يجب أن يكون للشركات العاملة في منطقة ريسوت الصناعية ضمان تطبيق خطة الرشاقة الاستراتيجية في جميع الهياكل الادارية وكذلك تطبيق الفاعلية التنظيمية لكي تستمر في تحقيق الميزة التنافسـية المسـتدامة. وعلى الشـركات العاملة في منطقة ريسـوت الصـناعية توفير قاعدة بيانات ومعلومات تساعد في وضوح الرؤيا لدى متخذ القرار بأهمية الرشاقة الاستراتيجية في بيئة العمل وذلك للمساعدة باتخاذ قرارات استراتيجية قد تشكل نتائجها تغير في مستقبل الشركات المبحوثة وكوادرها.

الملاحق

الملحق رقم 1(قائمة بأسماء المحكمين)

الاسم	اللقب العلمي	مكان العمل
د. طارق عطية	استاذ مساعد دكتور	جامعة ظفار
د. معاوية كريم العاني	استاذ مساعد دكتور	جامعة ظفار
د. أحمد قهوجي	استاذ مساعد دكتور	جامعة ظفار
د. علي محمود	استاذ مساعد دكتور	جامعة ظفار
د. عمر الدرة	استاذ مساعد دكتور	جامعة ظفار
د. كمال الليل	استاذ مساعد دكتور	جامعة ظفار

قائمة المراجع

اولا: المراجع العربية

- بشير، أيمان،(2010) "بعض متطلبات خفة الحركة الاستراتيجية في ضوء ترابط ادوات تقاسم المعرفة وابعاد التعلم الاستراتيجي" **اطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد،** جامعة الموصل كجزء من متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه ادارة الاعمال.

- بلوط، حسن إبراهيم(2005) ، **المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات،** الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان

- حريم، حسين محمود (2006)، **تصميم المنظمة: الهيكل التنظيمي وإجراءات العمل،** الطبعة الثالثة، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.

- السلمي، على(1998) ، **تطور الفكر التنظيمي،** وكالة المطبوعات، الكويت.

- الشماع، خليل محمد حسن وخيضر كاظم حمود(2005) **نظرية المنظمة،** عمان، الأردن.

- الشماع، خليل محمد حسين(2007) ، **نظرية المنظمة،** الطبعة الثالثة، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن.

- الصانع، إيمان، سالم (2013) أثر محددات الرشاقة الاستراتيجية في الفاعلية التنظيمية ، دراسة حالة شركة الاسمنت الاردنية لافارج، **رسالة ماجستير جامعة الشرق الاوسط،** الاردن.

- قريشـي، نجاة(2006) ، القيم التنظيمية وعلاقتها الفاعلية التنظيم، **مذكرة ماجسـتير** ، جامعة بسـكرة، قسم علم الاجتماع، الجزائر.
- القريوتي، محمد قاسم(2000) ، **نظرية المنظمة والتنظيم**، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع , الأردن
- القريوتي، محمد قاسم، (2006) **نظرية المنظمة والتنظيم الطبعة الثانية**، دار وائل للنشر، عمان.
- المحمدي، سـعد علي ريحان(2011). العلاقة بين اختيار الاسـتراتيجي والهيكل التنظيمي وتأثيرها على الفاعلية التنظيمية (دراسة حاله: عينة من المديرين في بعض الشركات الصناعية العراقية)، **رسالة دكتوراه**، جامعه سانت كليمنتس الدولية.
- المعاضيدي (2011). درات تقنية المعلومات وأثرها في خفة الحركة الاسـتراتيجية دراسـة حالة في الشركة العامة لصـناعة الادوية والمسـتلزمات الطبية في نينوى، **المجلة العراقية للعلوم الادارية**، المجلد السـابع العدد التاسع والعشرون.
- نوار، صـالح (2006) ، الفاعلية التنظيم في المؤسـسـات الاقتصـادية، قسـنطينة. **مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة** , الجزائر.

ثانيا: المراجع الاجنبية:

- Daft, Richard L,(2006)" The New Era Of Management" international Edition", South – Western, Thomson.

- Doz. L.Yves. and Kosonen Mikko,(2008)," Fast Strategy". Wharton School process?" Strategy Magazine. (2008)," Publishing.(2008), "How agile is your strategy agility: A leadership agenda for accelerating business model Embedding strategic 0024-6301. Vol.1016. renewal". Long Range Planning, In Press, Corrected Proof. ISSN

- Agility in Firms' Fartash. K, & Davoudi. S., (2012)" The Important Role of Strategic Capability and Performance", Master of Business Administration- management of Management & Economics, Semnan University, Semnan, IRAN Technology, Faculty of

- Agility IN Technology Kettunen .O , (2010), " Agile Product Development and Strategic Technology, Espoo, Finland. Firms" Master degree ,Helsinki University of

- to agile software Kettunen. P ,(2009) Adopting key lessons from agile manufacturing product development—A comparative study, Technovation ,Vol. 29,No. 6.

- capabilities and financial Ojha, D. (2008). Impact of strategic agility on competitive of Clemson University, South Carolina. performance, Ph.D, the Graduate School

- Performance in the Nigerian Oyedijo, A, (2012), "Strategic Agility and Competitive Ph.D., American International Journal of Contemporary Telecommunication Industry" Vol. 2 No. 3. Research

- Sherehiy, Bohdana, (2008) " Relationships between agility strategy,work organization and Jagiellonian university, Poland.Stoner , James , A workforce agility" M.A. Psychology, .,F.,& Freeman, R, Edward,& Gilbert, Daniel

Content